

PSICODINÂMICA DO TRABALHO E BURNOUT: COMPREENDENDO O SOFRIMENTO E AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS NO TRABALHO ACADÊMICO DE MESTRANDOS EM ADMINISTRAÇÃO

EVANGELINA DE MELLO BASTOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)
evangelinabastos@gmail.com

CAROLINA DE SOUSA M MELO

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)
carolina.carolsmm@gmail.com

PETRUSKA DE ARAUJO MACHADO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)
petruskamachado@gmail.com

MARIA LUIZA AZEVEDO DE CARVALHO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)
maluzao_azevedo@hotmail.com

GABRIELA FIGUEIREDO DIAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)
gabrielafgr.dias@gmail.com

Introdução

A abordagem da psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, considera que o indivíduo em suas vivências experimenta um sofrimento ligado ao trabalho que merece atenção, pois pode comprometer o seu compromisso com o mesmo. Para lidar com as pressões organizacionais, os indivíduos criam mecanismos de defesa individuais e coletivos. No contexto desta pesquisa trabalho é sinônimo de academia e trabalhador é sinônimo de pós-graduando (mestrando).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Este estudo tem como objetivo compreender o processo de criação de estratégias defensivas e suas manifestações em mestrandos de administração com relação ao sofrimento no ambiente de trabalho acadêmico. Buscou-se responder as seguintes questões de pesquisa: 1) quais os antecedentes que levam ao sofrimento no trabalho acadêmico dos mestrandos? 2) quais as estratégias defensivas criadas pelos mestrandos? 3) Como sofrimento e as estratégias defensivas estão se manifestando no comportamento?

Fundamentação Teórica

A revisão bibliográfica foi constituída pelas seguintes seções: o sentido do trabalho e logo depois a seção psicodinâmica do Trabalho e burnout, que serviram como arcabouço teórico para construção do modelo de pesquisa. Na seção seguinte, foram listados estudos recentes relacionados ao tema para posterior comparação com os resultados. Por fim, para atingir o objetivo da pesquisa, foi elaborado um modelo de pesquisa baseado teoria da psicodinâmica do trabalho e no referencial teórico.

Metodologia

A pesquisa é classificada como descritiva, com abordagem qualitativa. A amostra da pesquisa foi composta por 6 estudantes de pós-graduação em Administração, em um universo de 16 alunos. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com auxílio de um questionário contendo 11 questões. A análise dos dados foi feita por análise de conteúdo categorial com o apoio do software NVivo®10. Por fim, a etapa de codificação seguiu dois ciclos: codificação descritiva e focalizada.

Análise dos Resultados

O estudo revelou 8 subcategorias de sofrimento encontradas no ambiente do trabalho acadêmico do programa de pós-graduação investigado. Para lidar com as situações de sofrimento, os entrevistados fizeram uso das seguintes estratégias defensivas: atividades extra acadêmicas, conformismo, estratégias de mobilização coletiva, necessidade de auto tranquilizar e negação da realidade. Quando não conseguem modificar a situação ou alcançar estratégias efetivas, acabam apresentando sintomas de burnout.

Conclusão

O objetivo do estudo foi alcançado e as questões de pesquisa foram respondidas. Foi possível compreender o processo de criação de estratégias defensivas e suas manifestações em mestrandos de administração com relação ao sofrimento no ambiente de trabalho acadêmico. Os resultados mostraram que nem todos os entrevistados apresentaram uma quantidade elevada de sinais de burnout. Esse resultado mostra que eles souberam lidar com a situação de sofrimento criando estratégias efetivas de defesa.

Referências Bibliográficas

- ATHAYDE, M. Christophe Dejours: da psicologia à psicodinâmica do trabalho. In: Selma Lancman e Laerte I. Sznelman (org.) Cad. Saúde Pública. Rio de Janeiro: Fio cruz/Brasília, v. 21, n. 3, p. 984-990, 2005.
- PINES, A. M.; KEINAN, G.; Stress and burnout: The significant difference. Personality and Individual Differences. v.39, n.3, p. 625–635, 2005.
- SALDAÑA, J. The coding manual for qualitative researchers. SAGE, 2009.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO E *BURNOUT*: COMPREENDENDO O SOFRIMENTO E AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS NO TRABALHO ACADÊMICO DE MESTRANDOS EM ADMINISTRAÇÃO

1. INTRODUÇÃO

O significado do trabalho pode variar conforme a visão do indivíduo, podendo variar de uma condição de neutralidade até a ser considerado centralidade na identidade pessoal e social do indivíduo (MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007). Segundo Morin (2001) o trabalho pode ser considerado agradável ou desagradável, estar associado ou não a trocas de cunho econômico, como também, ele pode ou não ser exercido dentro de um emprego. A percepção de que o trabalho causa consequências sobre a saúde dos indivíduos é discutida na literatura desde que o modelo taylorista/fordista foi implementado sobre o trabalhador (MERLO; LAPIS, 2007).

A abordagem da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours privilegia o estudo do homem no trabalho e a sua relação com os outros sujeitos e com o coletivo (CUPERTINO, 2012). Essa abordagem considera que o indivíduo em suas vivências experimenta um sofrimento ligadas a situações de trabalho que podem provocar graus de ansiedade, insatisfação e uma série de sentimentos que comprometem o seu o desempenho e o compromisso dos indivíduos para realizar as atividades no trabalho.

O sofrimento é um elemento essencial no processo de trabalho, já que é a partir dele que se alcança o prazer e novos desafios (DEJOURS, 1996). Em muitos casos, os esforços utilizados para lidar com o sofrimento, podem gerar descobertas e criações úteis para o indivíduo, transformando a situação como algo positivo (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013). No entanto, a grande quantidade de agentes estressores presentes no ambiente exige do homem uma adaptação permanente ao seu meio. Essa luta constante para se adaptar pode levar o indivíduo em direção à doença, fazendo-o desenvolver quadros de *burnout* (DE PAIVA *et al.*, 2013). O *burnout* é caracterizado pelo excesso de tarefas e de envolvimento do trabalhador, em que o elevado grau de exaustão emocional e despersonalização que reduzem as possibilidades de adequação do indivíduo às expectativas pessoais e organizacionais (DE PAIVA *et al.*, 2013).

Nessa discussão, entende-se que as atividades de trabalho podem comprometer a saúde mental do indivíduo por várias razões, dentre elas se destaca o compromisso eficaz entre sofrimento e defesas. Nessa pesquisa trabalho é sinônimo de academia e trabalhador é sinônimo de pós-graduando (mestrando). Os pós-graduandos tem uma série de responsabilidades (cumprimento das atividades das disciplinas, produção de artigos científicos e desenvolvimento da dissertação) a serem atendidas em um curto espaço de tempo. Por isso, é provável que os estudantes sejam submetidos a um ambiente que demanda adaptações para resistir às pressões de trabalho. Conhecer quais os aspectos de sofrimento estão envolvidos no ambiente acadêmico e como influenciam no trabalho intelectual dos estudantes pode ajudar a proporcionar um ambiente saudável, melhorando o relacionamento entre os alunos e professores, diminuindo a evasão e aumentando a qualidade da produção científica.

Dessa forma, o objetivo da pesquisa é: compreender o processo de criação de estratégias defensivas e suas manifestações em mestrandos de administração com relação ao sofrimento no ambiente de trabalho acadêmico. Para isso, buscou-se responder as seguintes questões de pesquisa: 1) quais os antecedentes que levam ao sofrimento no trabalho

acadêmico dos mestrandos? 2) quais as estratégias defensivas criadas pelos mestrandos? 3) De que forma o sofrimento e as estratégias defensivas estão se manifestando no comportamento dos mestrandos?

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Sentido do Trabalho

O trabalho humano é entendido como *locus* de estabelecimento de relações, em que as dimensões cognitivas e afetivas dos sujeitos são postas à prova, desenvolvidas e vivenciadas nas múltiplas experiências proporcionadas pelo contexto laboral (BISPO; HELAL, 2013). O seu significado é visto como uma cognição subjetiva e social, pois esse significado pode variar individualmente e apresentar aspectos socialmente compartilhados que estão associados às condições históricas da sociedade (BORGES; TAMAYO, 2001)

No contexto capitalista, o trabalho se insere por meio de um contrato ou acordo que define as condições de força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador, se constituindo, assim, em relação de compra e venda de força de trabalho (BRAVERMAN, 1987). O contrato é aceito pelo trabalhador, pois se configura como única alternativa para ganhar a vida (BRAVERMAN, 1987). A necessidade de se estudar mais profundamente a relação do trabalho com os processos psíquicos se iniciou no século XX em reação aos princípios tayloristas criados com o objetivo de racionalizar o trabalho (MENDES, 1995). Na gerência científica liderada por Taylor, os trabalhadores viam o seu trabalho se transformado em atividade parcelada, repetitiva e sem sentido, retirando do indivíduo a sua capacidade criativa (MERLO; LAPIS, 2007). Quando esses processos se encontram impedidos ou dificultados, abre-se espaço para o sofrimento e, posteriormente, para as descompensações psicopatológicas (BOUYER, 2010). Isso permite compreender a gênese dos danos à estrutura psíquica dos indivíduos pela organização do trabalho em suas facetas de mundo contemporâneo (BOUYER, 2010).

2.2 Psicodinâmica do Trabalho e *Burnout*

Inicialmente denominada de psicopatologia do trabalho, os estudos eram focados nas dinâmicas que conduziam no ambiente de trabalho ao prazer e ao sofrimento. Contudo, com o avanço das pesquisas e a incorporação de conceitos advindos da ergonomia, da sociologia e da psicanálise, a psicopatologia do trabalho ampliou seu enfoque e englobou em suas pesquisas a temática dinâmica saúde/doença (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010; DEJOURS, 1992). A partir disso, as investigações moveram o foco das “doenças mentais” para o estudo das estratégias elaboradas pelos trabalhadores na luta para enfrentar as situações do trabalho (BRANT; MINAYO, 2004), fazendo surgir a teoria da psicodinâmica do trabalho.

A psicodinâmica do trabalho de Christopher Dejours tem o intuito de estudar a saúde psíquica no trabalho e privilegia a relação entre o sofrimento psíquico, procedente dos conflitos entre o sujeito e o ambiente de trabalho, e as estratégias de mediação adotadas pelos trabalhadores para lidar com esse sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer (BARROS; MENDES, 2003). Dejours (1992) evidencia que a organização do trabalho é a maior responsável pelas consequências boas ou ruins para os processos psíquicos desenvolvidos pelo trabalhador (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013).

O sofrimento é o espaço intermediário que marca a luta entre o funcionamento psíquico e as pressões existentes no ambiente de trabalho (DEJOURS, 1996). Para Dejours (1996) os trabalhadores escolhem situações de trabalho que envolvam sofrimento, pois estas são capazes de gerar desafios. Esse encontro acontece a partir da mobilização de um sujeito

ao deparar-se com as situações de trabalho que se encontram, em sua maioria, independentes de sua vontade. O indivíduo resiste vigorosamente às pressões, as quais são incapazes de fazer surgir uma psicopatologia de massa (SILVA; MERLO, 2007). Em muitos casos, os esforços utilizados para lidar com o sofrimento, geram descobertas e criações úteis para o indivíduo, transformando a situação como algo positivo (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013).

No entanto, o sofrimento passa a ser um problema para a saúde mental do trabalhador quando o indivíduo expressa dificuldade para lidar com a pressão psicológica exercida pela organização de trabalho. Dessa maneira, o sofrimento tem como consequência a criação de uma defesa, expressada através da criatividade e usada para transformar esse sofrimento em resistência psíquica e somática (DEJOURS, 1996). De fato, o interesse da Psicodinâmica do Trabalho não é eliminar o sofrimento, e sim impedir que ele seja transformado em adoecimento, buscando um compromisso entre as estratégias de defesas (individuais ou coletivas) num movimento pela conservação da saúde, processo este chamado de estado de normalidade (MENDES; MERLO, 2009; CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

As estratégias defensivas se inserem entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico como um amortecedor que ameniza as pressões organizacionais do ambiente de trabalho. Dejours (1987) enfatiza que, para os trabalhadores corresponderem com a expectativa da empresa sem adoecer eles utilizam como estratégia defensiva o conformismo, o individualismo, a negação de perigo, a passividade e a agressividade. Outras estratégias como: mobilização coletiva, individuais e criativas são relatadas por Câmara e Faria (2009).

As estratégias defensivas são suportadas por um determinado período de tempo e o papel de preservar o ego dos trabalhadores contra os conflitos e os afetos dolorosos. Entretanto, Ferreira e Mendes (2003) enfatizam que as essas estratégias podem mascarar o sofrimento e reduzir ação das pressões do trabalho, pois as mesmas suavizam a realidade, podendo iludir os trabalhadores e levá-los à alienação, o que ocasiona o sentimento de ineficiência e o aparecimento de doenças.

A incidência dos casos de doenças ocupacionais, tais como DORT (depressão, estresse e *Burnout*), representa a expressão do sofrimento psíquico vivenciado pelo trabalhador no contexto de produção de bens e serviço. Logo, o excesso de tarefas e de envolvimento do indivíduo no trabalho pode levá-lo a um estágio de *burnout* (DE PAIVA *et al.*, 2013). O *burnout* está relacionado à natureza do trabalho e caracteriza-se como um fator de risco significativo para problemas relacionados à saúde mental, o que se estende para além do âmbito organizacional, abrangendo também a vida pessoal e social do indivíduo (DE PAIVA *et al.*, 2013). Em resumo, o quadro 1 mostra as características de sofrimento, de estratégias defensivas, do estado de normalidade e de *burnout*.

Quadro 1. Principais elementos e características de cada categoria

CATEGORIA	CARACTERÍSTICAS	REFERÊNCIAS
Sofrimento	Condições de salubridade, jornada de trabalho, ritmo, riscos potenciais à saúde, sobrecarga de trabalho, introdução de novas tecnologias, natureza e conteúdo do trabalho, papel do indivíduo na organização, relacionamento interpessoal com superiores, colegas e subordinados, carreira e realização como a satisfação pessoal, estrutura e clima da organização.	Ferreira e Assmar (2008)
Estratégias Defensivas	Conformismo, individualismo, negação de perigo, passividade, agressividade, investimento desproporcional no espaço privado sobre a família e atividades extraprofissionais; permanente necessidade de se auto tranquilizar, evitar conflitos e se reconfortar; negação da realidade; ativismo, havendo engajamento em situações múltiplas, presenteísmo. Estratégias de mobilização coletiva, estratégias defensivas (individuais ou coletivas) e estratégias criativas.	Dejours (1987); Jayet (1994); Câmara e Faria (2009)

Normalidade	Resultado de um compromisso entre as estratégias de defesas individuais e coletivas num movimento pela conservação da saúde, neste sentido o "normal" pressupõe sempre a existência de sofrimento. Equilíbrio instável e precário entre sofrimento e defesas.	Mendes e Merlo (2009); Carrasqueira e Barbarini, (2010); Athayde (2005)
Burnout	Resposta prolongada à agentes estressores no ambiente de trabalho. Reações: desesperança, ansiedade, sentimento de impotência no trabalho, baixa autoestima, esgotamento emocional e físico, dificuldade de concentração insônia, reações comportamentais e sociais adversas, reações do organismo, tensão, falta de realização, desequilíbrio físico e exaustão mental.	Maslash et al. (2001); Pines e Keinan, (2005); Tamayo (2008)

Fonte: Elaboração própria (2016)

O tema da Psicodinâmica do Trabalho é amplamente discutido na comunidade acadêmica, em destaque nas áreas da saúde, arte, entretenimento e lazer (BUENO; MACÊDO, 2012). O quadro 2 mostra os estudos empíricos recentes relacionados ao tema prazer e sofrimento no ambiente de trabalho, a maioria usando como base a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours.

Quadro 2. Estudos relacionados ao tema

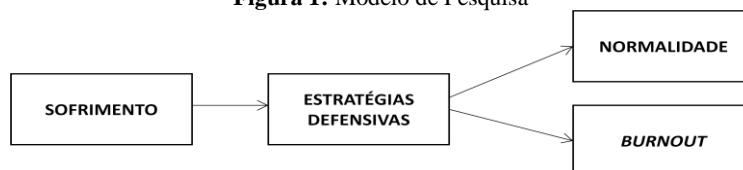
AUTORES	OBJETIVO DO ESTUDO	METODOLOGIA
Barros e Mendes (2003)	Investigou as estratégias defensivas contra o sofrimento utilizadas pelos trabalhadores terceirizados de uma construtora em Brasília, usando a Psicodinâmica do Trabalho.	Pesquisa qualitativa. Utilizaram a técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977). Questionário semiestruturado. As formas de categorização foram baseadas nos critérios de recorrência dos temas, extraídos das verbalizações dos trabalhadores.
Câmara e Faria (2009)	Comparou a percepção de dois grupos profissionais quanto à influência do contexto de trabalho nas vivências de prazer e sofrimento, com suporte teórico na Ergonomia da Atividade e na Psicodinâmica do Trabalho.	Pesquisa quantitativa e qualitativa. Utilizaram a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho e a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho aplicando técnicas estatísticas multivariadas. Uso de questionário semiestruturado. Usaram a técnica de análise dos núcleos de sentido (ANS) e a técnica de análise de conteúdo categorial de Bardin (1970).
Cupertino e Garcia (2012)	Analisou as percepções de professores de uma Instituição Federal de Ensino Superior localizada em Belo Horizonte em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho.	Estudo de caso, descritivo qualitativo. Questionário semiestruturado. Dados analisados sob a ótica da Análise dos Núcleos do Sentido (ANS) a partir da análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (2004).
Vilela (2010)	Descreveu e analisou as percepções de prazer e sofrimento no trabalho dos professores do curso de pedagogia de uma universidade pública localizada no município de Belo Horizonte – Minas Gerais.	Pesquisa quantitativa e qualitativa, descritiva baseado em estudo de caso. Coleta de dados: Escala de Indicadores de Prazer e sofrimento no Trabalho (EIPST) e entrevista semiestruturada. Análise: usaram a técnica de estatística descritiva e análise de conteúdo.
Bispo e Helal (2013)	Apropriação de conceitos da Psicodinâmica Dejouriana para entender o processo de prazer e sofrimento de mestrandos em Administração.	Aplicaram um questionário semiestruturado. Realizaram a codificação dos discursos e então a análise interpretativa.
Schuh Jr (2009)	Verificou a reação de servidores submetidos ao processo de modernização administrativa, a partir dos processos de subjetivação das vivências de prazer-sofrimento no trabalho.	Pesquisa qualitativa. Questionário com questões abertas. Considerou aspectos éticos de pesquisa. Utilizou a técnica de análise dos núcleos de sentido.

Fonte: Elaboração própria (2016)

2.3 Modelo de Pesquisa

Com a finalidade de entender o processo de criação de estratégias defensivas e as suas manifestações, foi elaborado um modelo de pesquisa (Figura 1) baseado na teoria da psicodinâmica do trabalho, mostrando as relações existentes entre as categorias: sofrimento no ambiente acadêmico, estratégias defensivas dos discentes e comportamentos de normalidade ou de *burnout*.

Figura 1: Modelo de Pesquisa



Fonte: baseado na psicodinâmica do trabalho de Dejours (1987) e *burnout* (Maslash et al. (2001); Pines e Keinan, (2005); Tamayo, 2008 apud De Paiva et al., (2013)

O modelo tentar explicar que o sofrimento no ambiente acadêmico provoca a criação de estratégias defensivas nos discentes, e essas estratégias podem levá-los a apresentar características comportamentais de normalidade ou de *burnout*. Para isso, foi preciso investigar a vivência do sofrimento de alunos de pós-graduação para compreender quais as estratégias defensivas criadas por eles suas implicações no comportamento do discente.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa, Amostra, Pré-teste e Validação do Instrumento de Coleta dos Dados

Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa do tipo descritiva. Conforme, orientação de Sampieri *et al.* (1991), cada categoria do modelo de pesquisa foi definida a partir da literatura com o objetivo de formular as questões de pesquisa. O processo de pesquisa foi circular (FLICK, 2009), permitindo a reavaliação e revisão de cada etapa da pesquisa: pré-teste e validação do instrumento de coleta dos dados, entrevistas e aplicação das técnicas de análise dos dados. A amostra foi composta por seis estudantes de pós-graduação em administração, em um universo de 16 alunos, ingressantes do semestre letivo 2014.1. A seleção da amostra foi realizada por critérios de exclusão, totalizando seis entrevistados após a saturação dos dados.

Para desenvolver um instrumento de coleta de dados confiável e válido, foram utilizadas três técnicas que realizadas de forma cíclica para avaliar a pertinência, representatividade e clareza dos enunciados das questões: 1) utilização de uma lista de pontos-chaves a fim de verificar a forma como o roteiro da entrevista foi construído e como as perguntas foram formuladas (FLICK, 2009, p. 160); 2) submissão do instrumento para avaliação de especialistas; e 3) aplicação de teste piloto.

A experiência da elaboração do instrumento de coleta de dados começou a partir da literatura que permitiu elaborar inicialmente 17 (dezesete) questões baseadas nas categorias sofrimento, estratégias defensivas, normalidade e *burnout*. Cada questão foi avaliada a partir dos enunciados de Flick (2009), buscando responder as seguintes perguntas: 1) qual sua relevância teórica; 2) qual a conexão com a questão de pesquisa; 3) por que razão você fez essa pergunta; 4) por que você formulou a questão dessa forma; e 5) por que você situou a questão neste ponto específico da pesquisa. Em seguida, o instrumento foi submetido à avaliação de dois especialistas da área de Psicologia e profissionais do Núcleo de Apoio ao Discente (NADis). Os especialistas foram informados sobre o objetivo da pesquisa e assinaram um termo de consentimento de participação na mesma. O instrumento sofreu alterações no enunciado de duas questões para torná-las mais compreensíveis.

O instrumento foi submetido ao primeiro teste piloto. O entrevistado assinou um termo de consentimento de participação e de uso de voz. A entrevista piloto foi conduzida por dois pesquisadores, onde um administrava a entrevista e o outro observava o processo para fazer anotações nas Notas de Campo. A entrevista foi transcrita e as análises preliminares foram realizadas. A partir da análise da transcrição e das anotações, foi possível perceber questões tendenciosas e sem representação significativa para as questões de pesquisa. Além disso, a transcrição revelou um texto com respostas fragmentadas, mostrando um diálogo intenso entre entrevistador e entrevistado demonstrando que este último tinha muitas dúvidas em relação às questões.

A fim de tornar mais claro o instrumento de coleta de dados, o mesmo foi submetido à segunda validação com um especialista Mestre e com experiência em pesquisa qualitativa. As questões sofreram modificações em seus enunciados tornando-as mais

abrangentes e substituindo termos técnicos por termos mais compreensíveis. Foram retiradas do instrumento seis questões, as quais foram consideradas repetitivas. Em seguida, o instrumento foi submetido ao segundo teste piloto e todos os procedimentos éticos foram aplicados novamente. O instrumento final resultou em 11 (onze) questões, onde três se referem às questões demográficas e oito a questões específicas do fenômeno analisado.

3.2 Coleta de Dados e Transcrição das Entrevistas e Operacionalização das Subcategorias

Para realização das entrevistas foram utilizados gravadores e notas de campo. Cada entrevista durou em média 33 minutos, os dados registrados nas notas de campo foram transcritos para um documento de metadados (GIBBS, 2009) e os relatos dos participantes foram transcritos na forma literal. As entrevistas transcritas foram enviadas para os entrevistados para que os mesmos pudessem ler o texto e confirmar a participação na pesquisa. Todos os participantes validaram as transcrições e reafirmaram a participação na pesquisa.

Foram definidas as subcategorias (Quadro 3) representativas de cada categoria do modelo de pesquisa.

Quadro 3. Principais elementos e características das categorias do modelo de pesquisa

SOFRIMENTO	
Agentes influenciadores(subcategorias)	Referência
Sobrecarga e Ritmo de trabalho	Dejours (1992); Câmara e Faria (2009)
Papel do indivíduo na organização	Ferreira e Assmar (2008)
Relacionamento interpessoal	Silva (2011); Dejours et al. (1994)
Realização pessoal e profissional	Mendes (1995, p. 34); Jayet (1994)
Estrutura e clima organizacional	Silva (2011)
Conteúdo do trabalho	Dejours (1992)
Feedback	Jayet (1994)
Particularidades pessoais	Essa subcategoria emergiu a partir das análises das entrevistas
ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS	
Agentes Influenciadores(Subcategorias)	Referência
Estratégias de mobilização coletiva	Dejours (1992)
Estratégias individuais	Dejours (1992)
Estratégias criativas	Figueiredo e Alevato (2013).
Conformismo	Dejours (1994)
Atividades Extra-Acadêmicas	Dejours (1994)
Necessidade de se autotranquilizar	Dejours (1994)
Evitar conflitos	Dejours e Abdoucheli (1994); Dejours (1992)
Negação da realidade	Dejours (2001)
BURNOUT	
Agentes Influenciadores(Subcategorias)	Referência
Ansiedade	Dejours (1992)
Sentimento de impotência	Da Silva e Merlo (2007)
Esgotamento emocional e físico	Maslash et al., (2001); Tamayo (2008)
Dificuldade de concentração	Lima Junior e Esther (2001)
Reações comportamentais adversas	Tamayo (2008)
Tensão	Dejours (1992)
Exaustão mental	Ferreira e Barros (2003)

Fonte: Elaboração própria (2016)

3.3 Aplicação das Técnicas de Análise dos Dados

A análise dos dados foi realizada com o apoio do software QSR NVivo, utilizando mecanismos de codificação a partir da categorização do conteúdo do texto. A etapa de codificação seguiu dois ciclos: 1) codificação descritiva; 2) codificação focalizada (SALDAÑA, 2009). O primeiro resultou em 131 referências descritivas. O segundo foi realizado para revisar as referências e identificar redundâncias, padronizar rótulos e enxugar a estrutura do modelo de codificação, resultando na redução de 12 referências e um total de 119

referências válidas (SALDAÑA, 2009). A tabela 1 mostra a quantidade de referências em cada ciclo para cada categoria.

Tabela 1: Quantidade de referências geradas nos processos de codificação

Categoria	Quantidade referências - 1º Ciclo	Quantidade referências - 2º Ciclo
Sufrimento	76	66
Estratégias Defensivas	26	25
<i>Burnout</i>	29	28
TOTAL	131	119

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Conforme orientação de Saldaña (2009), o esquema de codificação seguiu um fluxo simples a fim de orientar o processo de codificação dos dados. A categorização foi baseada nas categorias de sofrimento, estratégias defensivas, normalidade e *burnout*. Cada categoria apresentou subcategorias representadas na tabela 2. As subcategorias foram analisadas a partir de códigos criados a partir da análise das transcrições das entrevistas (SALDAÑA, 2009). As ferramentas utilizadas nas análises foram: esquema hierárquico de cada categoria e o esquema de frequência das categorias por entrevistado.

3.4 Questões Éticas da Pesquisa

As questões éticas surgiram principalmente em três fases: no planejamento, na coleta de dados e na análise dos dados. Na fase do planejamento foram definidos dois princípios que nortearam o trabalho: 1) evitar causar danos aos participantes e 2) produzir algum benefício positivo e identificável (GIBBS, 2009). Na fase de coleta de dados, foi utilizado o princípio de consentimento informado, solicitando um consentimento por escrito do participante. Antes do início da pesquisa, os participantes foram informados sobre: o foco do estudo, a condução da coleta de dados, o destino dos dados após a conclusão do estudo e que estariam livres para desistir a qualquer momento da pesquisa (GIBBS, 2009). Na fase de análise dos dados, preservou-se a real identidade dos participantes (utilizando pseudônimos) e os lugares onde foram administradas as entrevistas, mantendo o anonimato das transcrições (GIBBS, 2009).

4. RESULTADOS E ANÁLISES

4.1 Caracterização dos Indivíduos e Codificação

A amostra foi composta por seis estudantes do mestrado acadêmico em administração de uma universidade federal que apresentavam idades entre 22 e 39 anos, sendo quatro casados e dois solteiros. O gênero predominante foi o feminino, apresentado por quatro mulheres e dois homens.

No primeiro ciclo da codificação foram registradas 165 referências no total. No segundo ciclo, o total foi reduzido para 135 referências (Tabela 2). Foi possível observar que, após a codificação focalizada, todas as categorias sofreram redução de códigos. Esse procedimento registrou situações como: exclusão de códigos que não faziam referência à subdimensão ao qual tinha sido codificado e junção de códigos que representavam a mesma subcategoria, permanecendo apenas os códigos considerados relevantes para a análise de conteúdo.

Tabela 2. Quantidade de códigos gerado nos processos de codificação

Categoria	Quantidade de referências - 1º Ciclo- Descritiva	Quantidade de referências - 2º Ciclo- Focalizada
Sufrimento	96	82
Estratégias Defensivas	31	20
<i>Burnout</i>	38	33
TOTAL	165	135

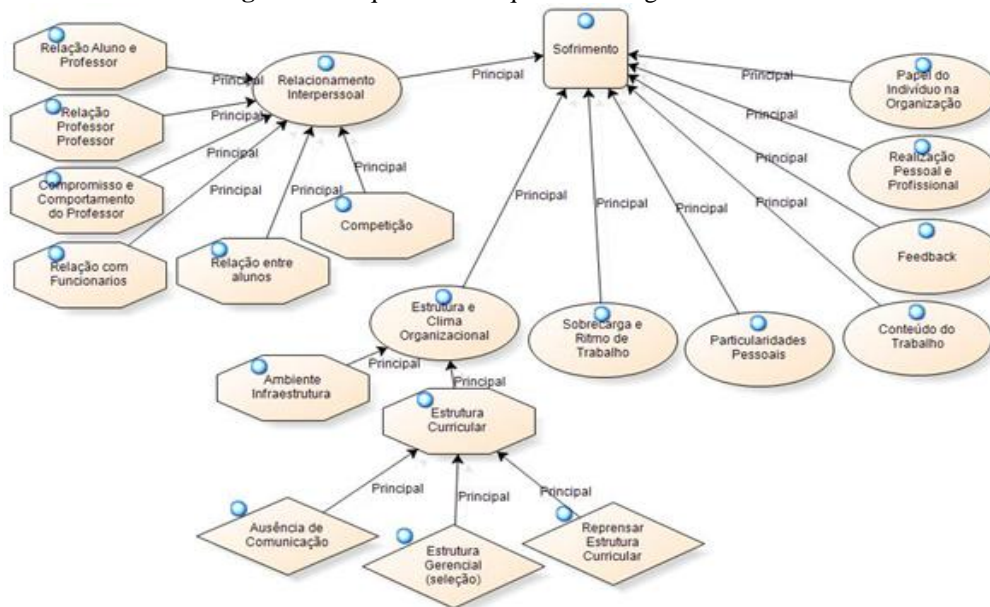
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

4.2 Sofrimento

A categoria sofrimento apresenta oito subcategorias que são representadas em formato de círculo na Figura 2. O sofrimento é essencial no processo de trabalho e o interesse não é eliminar o

mesmo, mas impedir que ele seja transformado em adoecimento (DEJOURS, 1994). Destaca-se que as subcategorias “Relacionamento interpessoal” e “Estrutura e clima organizacional” apresentaram códigos (formato de octógono) e subcódigos (formato de losango) que emergiram durante análise de conteúdo.

Figura 2 - Esquema hierárquico da categoria sofrimento



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

A subcategoria “Relacionamento interpessoal” é representada pela falta de oportunidade do indivíduo para exibir os problemas e ter apoio de colegas, superiores ou subordinados (SILVA, 2011). No código “relação aluno e professor”, por exemplo, foi possível identificar na prática a falta de oportunidade para exibir os problemas, principalmente entre alunos e professores.

[1] *Então assim eu vejo isso acontecer, então assim, o professor, e a gente fala, conversa com ele, mas é como se não existisse na conversa* (Joana)

Corroborando os estudos de Cupertino e Garcia (2012), os códigos “relação professor-professor” e “competição” - presentes na subcategoria relacionamento interpessoal - apresentam trechos que revelam as relações competitivas entre alunos e alunos e entre professores e professores. Em adição, são reveladas situações de individualismo entre os professores onde os mesmos buscam alcançar resultados isoladamente, sem pensar na instituição como um todo.

[2] *“Não, vamos se juntar, vamos juntar três pessoas e não vamos dizer a ninguém porque, e vamos publicar um artigo e ninguém fica sabendo, e estamos na frente”* (Chico - competição entre alunos)

[3] *“Entre os professores eu percebo que tem uma, digamos, forças políticas diferentes, você consegue identificar vários, não sei como é o nome disso, mas vários grupos com uma ideologia diferentes, se batendo né, gerando conflito, então, se vê que os professores não são muito unidos...”* (Roberto - competição entre professores)

Mas a relação entre aluno e professor também pode ser influenciada pelo código “compromisso e comportamento do professor”. Os alunos destacam que poucos são os

professores com compromisso em fazer o aluno avançar nas produções científicas e na pesquisa de dissertação. A maioria dos professores está mais focado no sistema de nota do que em estimular e acompanhar a participação e a produção dos alunos. Isso leva a uma sensação de que professor e aluno estão na academia apenas “cumprindo papéis” (relato de Joana), e não formando uma rede de relações em busca da construção de conhecimento.

Outros dois tipos de relacionamentos foram identificados: “relação com funcionários” e “relação entre os alunos”. No primeiro os entrevistados relatam não ser fácil o acesso aos funcionários da secretaria, porque os mesmos tentam evitar resolver problemas dos alunos. No segundo, os respondentes relatam que apesar do clima competitivo entre os alunos, é possível encontrar colegas dispostos a compartilhar momentos de alegria e sofrimento, ajudando a enfrentar os desafios e as dificuldades.

A subcategoria “Estrutura e clima organizacional” apresentou a maior quantidade de itens codificados com um total de 16 referências e 5 fontes. Silva (2011) argumenta que estrutura e clima organizacional se caracterizam por vários fatores dentre eles: a formalização exacerbada e a ausência da participação dos indivíduos na tomada de decisões da organização. Ainda, dentro dessa subcategoria, é possível observar nos relatos a necessidade dos entrevistados em participar do processo de tomada de decisão relacionado à estrutura curricular, especialmente quando se trata da oferta de disciplinas. O programa possui normas e regulamentos que especificam quais disciplinas devem ser cumpridas pelos mestrandos, mas muitas vezes essas disciplinas não oferecem contribuição direta para a pesquisa de dissertação. O relato 4 comenta sobre a obrigatoriedade de pagar disciplinas que estão desalinhadas com a linha de pesquisa do aluno.

[4]Eu só sou crítica em relação a gente ser obrigado a pagar determinadas disciplinas que não tem haver com a linha de pesquisa, já que existem as linhas de pesquisa. (Clara)

Essa situação pode causar uma sensação de perda de tempo, como foi relatado por alguns entrevistados quando se refeririam ao ritmo de trabalho ao qual estavam sendo submetidos no ambiente acadêmico, sobrecarregando os alunos com atividades que não estão alinhadas com os seus objetivos. É possível perceber também que cada entrevistado tenta sugerir melhorias na estrutura curricular do curso. A maioria sugere que a oferta de disciplinas esteja mais flexível e mais alinhada com as linhas de pesquisa de cada um.

Um fator de desconforto do subcódigo “estrutura gerencial (seleção)” se refere à obrigação de começar o curso já com um projeto e um professor orientador pré-determinado. A exigência por formalizar a parceria de orientação antes do início das atividades provoca problemas durante o semestre, influenciando o desempenho dos alunos em disciplinas base como a de metodologia da pesquisa. Os relatos mostram que os entrevistados se sentem pressionados a apresentar um projeto de pesquisa e a ter um orientador, mas como a estrutura da seleção do curso não exige um anteprojeto os alunos se sentem perdidos e não compreendem a demanda por essa atividade.

[5]Tá meio que jogado assim, né, e tipo assim, o que eu percebi, parece que não perceberam que nós não tínhamos projeto, né. Muitos professores chegavam aqui e “ah, o seu projeto, o seu projeto, o seu projeto”, e a gente “como? Que não tem!” [...] a gente já entra sem projeto, isso é uma crítica forte, e a gente fica meio que pedido até o segundo semestre né; (Chico)

O subcódigo “Ausência de comunicação” reflete outro fator de desconforto, apresentando problemas na comunicação, principalmente na relação professor e aluno, em razão de não dialogarem sobre a situação ou condições atuais dos estudantes antes de realizar algumas atividades, impactando na execução das mesmas. O subcódigo, “Repensar estrutura

curricular” também refletiu desconforto, visto que os estudantes acreditam que as disciplinas, muitas vezes, não contribuem para sua linha de pesquisa nem para a construção da sua dissertação, dificultando a concentração e evolução dos estudantes (relatos 6 e 7).

[6] *eu só sou crítica em relação a gente ser obrigado a pagar determinadas disciplinas que não tem haver com a linha de pesquisa... (Clara)*

[7] *Eu acho que a estrutura do curso, hoje, eu acredito que ela seja um pouco falha no sentido que a gente já tem que tá desenvolvendo um projeto de pesquisa concomitante às disciplinas e isso atrapalha muito porque você nem consegue se concentrar bem em uma coisa e nem em outra né, o ideal seria que a gente pagasse todas as disciplinas e após a finalização da parte de disciplinas a gente iniciasse aí sim com a parte do projeto junto com o orientador. (Arlete)*

A subcategoria “sobrecarga e ritmo de trabalho” apresentou trechos codificados em todos os entrevistados. Definido por Dejours (1992) como o rendimento exigido para preencher as cotas de produção, a presença dessa subcategoria pode destruir a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável. Jayet (1994) afirma que a sobrecarga de trabalho pode gerar a impressão de que o indivíduo não vai dar conta das responsabilidades.

[8] *Eu acredito que a cobrança exacerbada de coisas de assuntos que não tem foco com nossa atividade fim é... desnecessário. Só faz prejudicar ao invés de ajudar. (Joana)*

[9] *O programa tem uma veia produtivista no sentido de quer que a gente produza, que quer que a gente faça e meio até que dá um choque pra gente quando a gente entra já mostrando o que os alunos fazem, o que os alunos publicam que os alunos acontece que você fica se sentindo meio que eu não vou conseguir (Arlete)*

A subcategoria “Particularidades pessoais” não tinha sido previamente estabelecida na teoria, mas emergiu dos dados coletados. Esta subcategoria representa as particularidades que geraram sofrimento e estão relacionadas às dificuldades enfrentadas pelos entrevistados na sua rotina acadêmica. Os relatos mostram essas particularidades:

[10] *Não tenho descanso, eu trabalho 24 horas, e meu dia é curto, meu dia deveria ser de 48 pra dar certo. Hoje assim eu trabalho de dia com os meninos e com academia, e à noite os meninos, eles ainda dão trabalho. (Joana)*

[11] *E pra mim pessoalmente, minha família mora no interior e eu tive que mudar de cidade pra fazer o mestrado. Então no início foi bastante difícil, bastante difícil, primeiro: o susto de encarar a realidade de um mestrado, totalmente diferente da folga que eu vinha tendo (risos) e de mudança de cidade e de ficar longe da família. Pra mim o início foi um pouco complicado por isso. (Maria)*

No que tange, a subcategoria “conteúdo do trabalho” essa também é relatada como causa de sofrimento entre os discentes. Sobre o assunto quatro entrevistados – Arlete, Chico, Joana e Maria – relataram dificuldades porque o conteúdo da disciplina era incompatível com o objetivo do trabalho final exigido no curso.

[12] *Assim, a impressão que eu tenho é que eu trabalho a academia muitos assuntos que eu não vou usar pro meu tema, então assim é como seu eu estivesse perdendo tempo. (Joana)*

Na subcategoria “realização pessoal e profissional” os entrevistados afirmaram ter consciência que estão investindo na realização profissional, no entanto ao mesmo tempo relataram dificuldades na sua vida pessoal devido a preocupações causadas pelo mestrado.

[13] *Passa a ser lazer, talvez, pra eles (família) porque eu estou proporcionando, mas tô lá no momento, né, numa praia, digamos assim, pensando em ler um texto, né, de algum autor aí que o professor pediu, sei lá. Quanto ao lazer, prejudicou. (Chico)*

Ao terminar as disciplinas os alunos afirmaram não receber retorno sobre o seu desempenho, o que pode se tornar um fator desmotivador e de insegurança, gerando a subcategoria “feedback”. Por fim, a subcategoria com menor número de referências foi “papel do indivíduo na organização”, onde os entrevistados relataram se sentir pressionados em acompanhar as atividades realizadas pelos colegas de classe.

4.3 Estratégias Defensivas

Nessa categoria foram identificadas cinco subcategorias (Figura 3). Normalmente a busca por estratégias defensivas acontece para evitar o adoecimento. As estratégias mais significantes dos achados foram: atividades extra acadêmicas e estratégia de mobilização coletiva. Na categoria das atividades extra acadêmicas os entrevistados relataram não ter tempo de realizar atividades fora do ambiente acadêmico, seja um lazer com a família ou uma atividade física. Por sua vez, estratégias de mobilização coletiva representam um trabalho em equipe cujo sentido é compreendido pelo conjunto dos trabalhadores, tornando possível a realização de defesas coletivas (DEJOURS, 1992), onde os indivíduos estabelecem entre si um sistema de convivência e de solidariedade.

[14]Já que o professor quer que a gente avalie os outros, então uns falam que a gente não derrube o outro, se tem uma crítica maior a fazer, não faça na frente do professor [...] mande antes pra mim, pra eu dá uma olhada, pra eu ajudar você antes, pra você não chegar já com erro na frente do professor.(Maria)

No relato 14, a natureza da atividade atribuída pelo professor pode provocar um clima de conflito e competição entre os mesmos, pois são situação muitas vezes vista como negativa pelos alunos. Para minimizar esses fatores, os alunos criaram estratégias coletivas para manter a boa convivência ajudando uns aos outros. A coesão e o relacionamento entre os membros da organização são indicadores de manutenção do equilíbrio psíquico os trabalhadores (BARROS e MENDES, 2003).

Figura 3: Esquema hierárquico da categoria estratégias defensivas



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

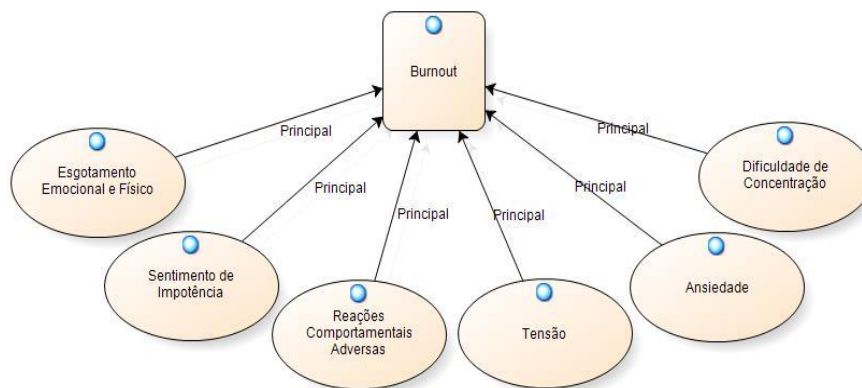
Outras duas subcategorias identificadas na análise foram “necessidade de auto tranquilizar” e “negação da realidade”. Essas duas subcategorias foram compostas por relatos onde os entrevistados afirmaram tentar se manter tranquilos durante períodos de dificuldades, bem como declararam que em momentos de dificuldade tentaram negar a realidade pensando que a situação vivenciada não era um problema. Os entrevistados também demonstraram sinais de “conformismo” e quando passavam por algum problema tentavam pensar que era “assim mesmo”.

4.4 Burnout

Foram identificadas seis subcategorias (Figura 4). Essas subcategorias indicam que os entrevistados apresentam alguns sintomas de *burnout* decorrentes das situações de sofrimento vivenciadas. Segundo Ladeira (1996) e De Paiva *et al.*, (2013), os sintomas do *burnout*

aparecem quando o indivíduo não consegue lidar com o elevado grau de agentes estressores no ambiente, nem consegue encontrar estratégias para se adaptar ao meio. Apesar disso, não é possível inferir que os entrevistados estão apresentando quadros de *burnout* por não estarem conseguindo lidar com as situações de estresse, apenas é possível dizer que problemas patológicos (físicos e mentais) estão presentes entre os entrevistados.

Figura 4: Esquema hierárquico da categoria *burnout*



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O esgotamento emocional e físico apresentou maior quantidade de itens codificados, foram cinco entrevistados. O esgotamento emocional e físico é manifestado por ações de distanciamento emocional e cognitivo, sendo uma maneira de reagir a sobrecarga de trabalho (MALASH *et al.*, 2011), os relatos apresentam algumas características associadas a este código:

[15]Tive muitas noites mal dormidas, de andar cansando, exausto, pra ter, pra conseguir cumprir esses prazos, se isso a longo prazo continuar se repetindo, né, essa sobrecarga, são dois anos de mestrado [...] realmente pode acabar repercutindo na saúde, muitas noites mal dormidas, tudo mais, esse esgotamento, né. (Roberto)

[16]...baixou minha imunidade, eu comecei a tomar umas vitaminas pra tentar agüentar o ritmo, então assim, tô usando mais medicamento, to usando vitamina, to usando hormônio pra conseguir dormir... (Joana)

Clara apresenta sintomas de esgotamento associado a uma ação cognitiva quando afirma não conseguir concentração em sala de aula, podendo prejudicar o seu rendimento acadêmico. Por sua vez, Joana apresentou sintomas de esgotamento físico relatando estar tomando medicamentos por causa da baixa imunidade e também do elevado volume de trabalho.

A categoria “Sentimento de impotência” foi a segunda mais frequente entre os entrevistados. Conforme Da Silva e Merlo (2007), o sentimento de impotência é uma manifestação afetiva relacionadas a situações de trabalho que trazem sentimentos como: frustração, aborrecimento e medo. Esses sentimentos foram identificados na maioria dos relatos, por exemplo: “eu me matriculei em várias (disciplinas) né, e ao mesmo tempo não conseguia dar esse resultado, que eu achava que daria”. A terceira categoria mais frequente entre os entrevistados foi “Tensão” (relato 17), quando o alto nível de ansiedade deixa o indivíduo “com os nervos à flor da pele” (DEJOURS, 1992).

[17]se está estudando texto, sua testa tá franzida, seus olhos estão compenetrados resseca porque você não consegue nem piscar, alguém fala com você de repente de tão concentrado que você tá toma até um susto, então existe uma diferença muito.. (Arlete)

“Ansiedade” é gerada por uma situação de demanda por produção completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto pelo trabalho (DEJOURS, 1992). Mesmo estando em um momento de lazer, entrevistados relatam (relato 18) não conseguir se desligar do ambiente de trabalho, pois continuam na ansiedade da demanda por produção, fazendo com que os problemas do trabalho reflitam na vida familiar (relato 19).

[18]Assim, até mesmo se eu viajo no fim de semana eu levo o notebook, não tem como eu...mesmo que eu viaje eu levo o material pra estudar...(Clara)

[19]...eu vou com a minha família, não deveria estar lá, aí fica aquela preocupação, aí as pessoas percebem não é, então, às vezes assim, fico irritada, as pessoas dizem que eu fico irritada, eu nem percebo né? (Clara)

“Sentimento de impotência” mostra características de frustração, como pode ser visto no relato de Joana. Por fim, os entrevistados relatam a dificuldade de concentração resultante de esgotamento físico: “*Você não dorme, você não assiste uma aula que preste no dia seguinte, você não rende o que você deveria render.*”

Maria e Roberto foram os que menos apresentaram sintomas de *burnout*, a primeira porque não se sentia sobrecarregada por estar com apenas duas disciplinas e o segundo porque soube lidar com as situações de sofrimento. Embora Maria tenha apresentado apenas um sintoma do *burnout*, ela revelou perceber um número razoável de situações (sete) capazes de gerar sofrimento e fez uso de uma considerável quantidade (quatro) de estratégias defensivas durante o curso. Isso não aconteceu apenas porque Maria estava com uma pequena sobrecarga de trabalho, mas também porque ela conseguiu lidar de forma positiva com os fatores que estavam provocando sofrimento. Curiosamente, Clara percebeu poucas situações de sofrimento (duas), fez uso de poucas estratégias defensivas (uma), mas foi uma das que mais apresentou sintomas de *burnout* (quatro). Isso sugere que Clara não percebeu as situações de sofrimento por acreditar que isso faz parte do trabalho, pois ela já esperava um ambiente acadêmico com situações de sofrimento por acreditar que essas situações sejam normais para um curso de pós-graduação. Em consequência, ela não sentiu necessidade de criar estratégias para amenizar as situações de sofrimento, provocando um aumento nos sintomas de *burnout*.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O interesse principal da presente pesquisa foi compreender as estratégias defensivas dos mestrandos em administração em relação ao sofrimento no trabalho acadêmico e suas manifestações para um comportamento normal ou com efeitos de *burnout*. O estudo revelou oito subcategorias de sofrimento encontradas no ambiente do trabalho acadêmico do programa de pós-graduação da universidade investigada: conteúdo do trabalho, estrutura e clima organizacional, *feedback*, papel do indivíduo na organização, particularidades pessoais, realização pessoal e profissional, relacionamento interpessoal e sobrecarga e ritmo de trabalho.

Para lidar com as situações de sofrimento, os entrevistados fizeram uso das seguintes estratégias defensivas: atividades extra acadêmicas, conformismo, estratégias de mobilização coletiva, necessidade de auto tranquilizar e negação da realidade. Conforme Figueiredo e Alevato (2013), os esforços utilizados para lidar com o sofrimento trazem descobertas e criações úteis para o indivíduo, e dessa forma pode-se transformar a situação para um aspecto positivo. O mesmo autor elucida que o surgimento de estratégias defensivas pode aliviar ou combater o sofrimento psíquico e são oriundas dos esforços coletivos ou individuais.

Os resultados mostraram que nem todos os entrevistados apresentaram uma quantidade elevada de sinais de *burnout*, isso mostra que eles souberam lidar com a situação de sofrimento criando estratégias efetivas de defesa. Os que consideravam a presença de sofrimento como natural, manifestou maior número de sintomas de *burnout*, neste caso, por não reconhecer os aspectos de sofrimento no ambiente, o indivíduo não criou estratégias de defesas suficientes para enfrentar o problema. Isso revela a importância de identificar o sofrimento e criar estratégias defensivas para melhor enfrentar as dificuldades do trabalho, corroborando com Dejours (1996) quando argumenta que reconhecer o sofrimento é essencial no processo de trabalho, pois a partir dele se gera estratégias e assim se alcança o prazer.

É possível inferir que a “sobrecarga e ritmo de trabalho” foi uma subcategoria codificada em seis entrevistados. Esse aspecto pode estar relacionado com grande parte das estratégias defensivas, visto que muitas delas estão direcionadas para amenizar as consequências provenientes do excesso de carga de trabalho. Outras subcategorias que se destacaram na categoria sofrimento foram “relacionamento interpessoal” e “estrutura e clima da organização”. Ambas apresentaram pontos que geraram sofrimento nos alunos, por exemplo, uma relação negativa entre professores, funcionários e alunos, uma estrutura curricular extensiva e que não contribui para a formação desejada, aspectos do processo de seleção que geraram consequências no decorrer do semestre e a ausência de uma comunicação efetiva.

Os exemplos acima retratam situações que não podem ser modificadas pelos estudantes, visto que os mesmos, dentro do sistema acadêmico, não têm o poder de alterar determinadas regras. Desse modo, surgem estratégias como negação da realidade, conformismo e necessidade de auto tranquilizar, que podem não levar o indivíduo ao estado de normalidade, visto que eles tentam se conformar ou fingir que não existe determinada situação para continuar vivendo no meio. Porém, pelo fato de não conseguirem modificar a situação ou alcançar estratégias mais efetivas, acabam apresentando sintomas de *burnout* como sentimento de impotência, por não conseguir modificar a realidade e as reações comportamentais adversas e de modo espontâneo apresentam reações comportamentais que não controlam.

Subcategorias em *burnout* como “ansiedade”, “tensão”, “esgotamento emocional e físico” e “dificuldade de concentração” estão diretamente ligadas a aspectos do sofrimento como “sobrecarga e ritmo do trabalho”, “particularidades pessoais”, “conteúdo do trabalho” e “feedback”. Neste caso, os estudantes apresentam um excesso de atividade que compromete o desempenho no trabalho. Essa situação foi acentuada pela dificuldade de gerenciar as atividades pessoais com as atividades acadêmicas e, ainda, pela ausência de um retorno acerca do desempenho acadêmico. Esses aspectos provocaram tensão, fazendo com que os estudantes pensassem nas suas atividades em momentos de lazer ou até mesmo não se permitindo ter lazer e manifestou sintomas como: cansaço mental, dores, mal-estar físico e sensibilidade emocional.

Esta pesquisa tem implicações acadêmicas e práticas. Uma grande contribuição acadêmica é que, embora a pesquisa sobre a psicodinâmica no trabalho seja um campo já investigado e que alunos de pós-graduação já tenham sido objeto de estudo em outros trabalhos (ex: Bispo e Helal, 2013). O maior diferencial deste artigo foi a preocupação em manter o rigor e a qualidade na pesquisa qualitativa. As fases seguidas na pesquisa podem servir como guia para pesquisadores que buscam garantir maior rigor no processo de validade e confiabilidade dos resultados em estudos qualitativos. A contribuição prática se refere à compreensão dos aspectos organizacionais e humanos, ligados, respectivamente ao sofrimento

provocado pelo ambiente de trabalho e as estratégias defensivas criadas pelos indivíduos. Este estudo visa ajudar o gestor do curso da pós-graduação investigado a repensar a estrutura do curso de forma a tornar o trabalho mais produtivo e prazeroso.

A limitação do presente estudo foi a não realização de uma análise de comparação que permitisse buscar diferenças ou associações entre os entrevistados. Conclui-se que o entendimento holístico do contexto organizacional pode ajudar a manter um ambiente de trabalho mais saudável e melhorar a qualidade de vida dos envolvidos, além de melhorar o relacionamento entre as pessoas, diminuir a evasão e aumentar a qualidade da produção científica.

REFERÊNCIAS

- ATHAYDE, M. **Christophe Dejours**: da psicologia à psicodinâmica do trabalho. In: Selma Lancman e Laerte I. Szneman (org.) **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro: Fiocruz/Brasília, v. 21, n. 3, p. 984-990, 2005.
- BARROS, P.C. da R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003.
- BISPO, A. C. K. de; HELAL, D. H. Sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrands em administração. **Revista de Administração FACES**, v. 12, n. 4, p. 120-136, 2013.
- BOUYER, G.C. Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. Ver. Bras. Saúde, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010.
- BRANT, L. C; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.9, n. 1, p. 213-223, 2004.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**. 3ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.
- BUENO, M.; MACÊDO, K. B. **A Clínica psicodinâmica do trabalho**: de Dejours às pesquisas brasileiras. Estudos Contemporâneos da subjetividade, v. 2, n. 2, 2012.
- CÂMARA, R. H.; FARIA, M. de F. B. Análise Comparativa entre Pesquisadores e Profissionais de Suporte à Pesquisa na Embrapa: o Enfoque da Psicodinâmica e da Ergonomia da Atividade. **rPOT**, v. 9, n. 1, p. 29-50, 2009 .
- CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR**, v. 5, n. 1, nov. 2010.
- CUPERTINO, V. **Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior**: estudo de caso em uma IFES mineira. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2012.
- CUPERTINO, V.; GARCIA, F. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. **Anais...** Encontro Nacional de Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.
- DA SILVA, P. C.; MERLO, A. R. C. Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. **Psicologia, Ciência e Profissão**, n. 27, v. 1, p. 132-147, 2007.
- DE PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; BARROS, V. R. F.; SANTOS, A. de O. Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. **Anais...** do XXXVII Encontro da Anpad, Rio de Janeiro, 2013.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay. 5. ed. São Paulo: Cartaz, 1992.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.
- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. p. 149-173. In: J CHANLAT. **O indivíduo na organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho, In: DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho** – São Paulo: Atlas, 1994.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Fontes Ambientais de Estresse Ocupacional e Burnout: Tendências Tradicionais e Recentes de Investigação. In: A. TAMAYO (Org.). **Estresse e Cultura Organizacional** . p. 21-73, São Paulo: Casa do Psicólogo / All Books, 2008.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: LPA /FENAFISP, 2003.

FERREIRA, M. C.; BARROS, P. de C. da R. Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Revista Alethéia**, 2003.

FIGUEIREDO, J. M. de; ALEVATO, H. M. R. A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho - breve reflexão. **Anais... XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Salvador, BA, Brasil, 08 a 11 de outubro de 2013.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3 ed. Tradução Joice Elias Costa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

JAYET, C. **Psychodynamique du travail au quotidien**. Paris: AleXitére, 1994.

LADEIRA, M.B.O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. **Revista de Administração**, v. 31, n. 1, p. 64-74, 1996.

LIMA JÚNIOR, J. H. V.; ÉSTHER, A. B. Transições, prazer e dor no trabalho de enfermagem. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41 n. 3, p. 20-30, 2001.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M.P. Job burnout. **Psychol**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia, Ciência e Profissão**, 1995.

MENDES, A. M. B.; MERLO, A. R. C. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 61-68, 2007.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, Jul./Set. 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Edição Especial 1: p. 47-56, 2007.

PINES, A. M.; KEINAN, G.; Stress and burnout: The significant difference. **Personality and Individual Differences**. v.39, n.3, p. 625–635, 2005.

SALDAÑA, J. **The coding manual for qualitative researchers**. SAGE, 2009.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodología de la investigación**. McGraw: México, 1991.

SILVA, M. A. da. **Estresse e burnout: um estudo com professores do CEFET-MG**. Dissertação (Mestrado em Administração) – programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.

SILVA, P. C. Da; MERLO, A. R. C. Prazer e Sofrimento de Psicólogos no Trabalho em Empresas Privadas. **Psicologia Ciência e Profissão**. v. 27, n.1, p. 132-147, 2007.

SCHUH JUNIOR, W. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer e de sofrimento de servidores de uma organização do Poder Judiciário Federal. **BDJur**, Brasília, DF, 17 dez. 2009. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/26463>>.

TAMAYO, A. Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In: Á. TAMAYO (Org.) **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: All Books, 2008.

VILELA, E. F. **Vivências de prazer- sofrimento no trabalho docente: um estudo em uma IES pública de Belo Horizonte – Minas Gerais**. 2010. 95 f. Dissertação (Mestrado em Administração)– Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010.