

Prazer e Sofrimento no Trabalho no Setor Público: resultados e reflexões sobre revalidação das escalas

FABIO FAIAD BOTTINI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

KELY CÉSAR MARTINS DE PAIVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

MICHELLE DE SOUZA ROCHA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

THAÍS PINTO DA ROCHA TORRES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

Prazer e Sofrimento no Trabalho no Setor Público: resultados e reflexões sobre revalidação das escalas

1 Introdução

A administração pública, no Brasil, tornou-se contexto alvo de crescentes discussões sobre tamanho, legitimidade, eficiência e desempenho do Estado (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020). A gestão pública brasileira tem longa história enquanto área de pesquisa e de prática de grande interesse por parte de pesquisadores brasileiros (AGUIAR; SANTOS, 2017). E, como o setor público vem mudando nas últimas décadas (ANDRADE, 2020), tal crescimento do interesse se justifica nesse contexto.

Atualmente, os servidores públicos brasileiros estão sendo alvo de diversos projetos de Lei, apresentados de 2019 para cá, que visam a retirada de direitos. Primeiramente, o projeto nº 39/2020 (posteriormente convertido na Lei Complementar nº 173/2020), que impede quaisquer reajustes salariais de janeiro de 2020 até dezembro de 2021. Mas ainda existem outros projetos ainda não votados que pretendem reduzir salários e retirar direitos dos servidores públicos, como a Proposta de Emenda à Constituição nº 10/2020.

Sendo assim, a gestão pública brasileira tem sido amplamente indagada em relação a ineficiências, decorrentes de um forte aparato burocrático e do insuficiente comprometimento de dirigentes e servidores (VIDAL; RODRIGUES, 2016). Contudo, pode-se inferir que estes últimos podem estar sendo afetados pelas experiências cotidianas em que o sofrimento se interpõe ao prazer no trabalho, o que dificulta a manutenção dos níveis de produtividade e qualidade almejados.

As pesquisas sobre prazer e sofrimento no trabalho têm uma trajetória consolidada no país, inclusive no escopo do setor focalizado (AGUIAR; SANTOS, 2017); no entanto, as demandas atuais do setor público, que incluem ameaças a direitos e sobrecarga de trabalho decorrentes de aposentadorias e dificuldades de contratações, incitam reflexões.

É fato que técnicas de gestão e ferramentas tecnológicas foram incluídas nos mais diferentes contextos organizacionais, e isso implicou algum fardo físico e, também, um crescimento do investimento subjetivo. Desta forma, a pressão pelo tempo e pelos resultados, assim como o medo e a ansiedade, impõem várias consequências para os trabalhadores, como estresse ocupacional, mal estar no trabalho (GAULEJAC, 2007), síndrome de *burnout* (PFEFFER, 2018), chegando até as situações que abrangem violências físicas e psíquicas, como assédio e outras (HIRIGOYEN, 2011).

Diante disso, a questão de prazer e sofrimento no trabalho passa a ter um papel fundamental nos debates sobre o mundo do trabalho. O ambiente laboral afeta diretamente os indivíduos, podendo ser percebido e vivenciado como saudável ou nocivo, em termos físicos e mentais, independentemente de suas idades, níveis de estudo, ocupações, segmentos de negócios, localizações geográficas, etc. (PFEFFER, 2018). E a grande amplitude do setor público brasileiro sugere pesquisas em variados âmbitos, em razão das peculiaridades pragmáticas observadas em estudos anteriores, com base em sua abrangência e sua alta complexidade (CAVALCANTE, 2018).

Diante desse contexto e das temáticas envolvidas, emerge a discussão em torno da questão de como se encontram configuradas as dimensões de prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos, especificamente trabalhadores de uma empresa pública da área financeira, bem como a validade das escalas utilizadas para tal diagnóstico. Destaca-se que tais elementos do comportamento organizacional são importantes para o desenvolvimento efetivo e eficiente das atividades laborais, visando sua contribuição para os objetivos da organização. Assim, além da descrição e análise das dimensões do construto, buscaram-se também

evidências iniciais de validade das escalas empregadas para realizar a descrição e a análise do prazer e do sofrimento em tal organização do setor público.

No próximo tópico, será apresentado o referencial teórico acerca de prazer e sofrimento no trabalho. Na sequência, a metodologia da pesquisa empírica e os resultados sobre a validade das ferramentas. Ao final, serão apontadas as considerações finais, as limitações de pesquisa e sugestões para futuras investigações.

2 Sobre Prazer e Sofrimento no Trabalho

O trabalho é uma atividade complexa e dinâmica, envolvendo diversas condições de espaço, tempo e relações entre sujeitos, além de apresentar significado para os indivíduos, tanto sob a perspectiva econômica quanto sob a ótica sociopsicológica (COLETTA; BERLATO, 2020). Dentro da sociedade, o trabalho se apresenta como meio fundamental para o homem não apenas produzir e sobreviver, mas também realizar-se e estruturar-se psiquicamente. A forma como o sujeito relaciona esses aspectos subjetivos e objetivos pode resultar em vivências de prazer e/ou de sofrimento no ambiente do trabalho (SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018), os quais constituem-se objetos da psicodinâmica do trabalho, que focaliza o relacionamento entre a organização do trabalho e o trabalhador, considerando dimensões de contexto e de conteúdo na referida organização (AGUIAR; SANTOS, 2017).

A perspectiva da psicodinâmica do trabalho, no tocante à forma como o trabalho é organizado, às condições nas quais as atividades laborais são executadas e ao modo como as relações socioprofissionais se constituem no ambiente ocupacional, pode ajudar na compreensão de como tais elementos podem fazer com que o trabalhador venha a se exaurir no exercício de suas funções (MARQUES; HONÓRIO; MARQUES, 2020).

A abordagem psicodinâmica do trabalho tem como pioneiro o pesquisador francês Christophe Dejours. Este autor, a partir de estudos da psicopatologia do trabalho na França, iniciados em 1980, passou a direcionar seus estudos e pesquisas para a normalidade, deslocando a análise das doenças mentais para a análise das estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores contra o sofrimento e contra as doenças mentais decorrentes da sua atividade laboral (VILELA; GARCIA; VIEIRA, 2013).

Já o desenvolvimento da psicodinâmica do trabalho é pontuado por três etapas distintas, marcadas pela ampliação do conceito e pela incorporação de novas vertentes conceituais (MENDES; MORRONE, 2010):

- a) A primeira, desenvolvida nos anos 1980, voltou-se para a investigação do sofrimento psíquico, sua gênese e transformações advindas do confronto entre o psiquismo do trabalhador e a organização do trabalho. Nesta etapa, as pesquisas empíricas se concentraram na análise da dinâmica do sofrimento e das estratégias de defesa ocasionadas por esse sofrimento;
- b) A segunda etapa, ocorrida até meados da década de 1990, esteve mais relacionada ao polo da saúde, ao abordar o estudo do prazer e dos mecanismos utilizados pelos indivíduos para tornar o trabalho mais saudável. Além disso, nesta etapa aprofundou-se a análise do papel do trabalho na construção da identidade pela investigação da dinâmica do reconhecimento; e
- c) A terceira etapa, iniciada no final dos anos 1990 e que continua até os dias atuais, vem tratando dos processos de subjetivação e as patologias sociopsíquicas. Inclui-se nesta etapa, também, o aprofundamento da análise dos processos ligados à saúde dos trabalhadores.

No decorrer desse período, a participação dos pesquisadores do Brasil foi de grande importância para os avanços teóricos obtidos até o presente momento (MENDES; MORRONE, 2010). Neste sentido, deve-se destacar o trabalho realizado por Mendes e Ferreira (2007). Tais autores propuseram quatro categorias ou dimensões de análise para o estudo da psicodinâmica do trabalho:

- a) contexto de trabalho (referente à organização, às relações socioprofissionais e às condições do trabalho);
- b) exigências do trabalho (relativas ao custo físico, cognitivo e afetivo das atividades envolvidas);
- c) sentido do trabalho (relacionadas diretamente às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho); e
- d) efeitos do trabalho para a saúde (em termos das consequências, dos danos físicos e psicossociais do próprio trabalho).

As quatro dimensões citadas podem ser avaliadas de modo independente com um instrumento de pesquisa desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), chamado Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), amplamente utilizado em pesquisa no país. Entende-se que as vivências de prazer e sofrimento coexistem em um mesmo ambiente, não sendo mutuamente excludentes. Desta forma, as experiências de prazer não significam necessariamente a ausência do sofrimento, sendo o inverso também verdadeiro (COSTA; MARQUES; FERREIRA, 2020); além disso, outros estudos mostram possíveis relações indiretas entre tais dimensões (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014), bem como o papel da resiliência e da estabilidade no trabalho, tendo esta última destaque no serviço público no Brasil (NUNES; LINS, 2009), ou seja, as experiências relacionadas à díade prazer-sofrimento são afetadas por aspectos contingenciais e estruturais do ambiente de trabalho. Isso reforça a necessidade e a importância de se analisar prazer e sofrimento de forma integrada e essa tarefa é facilitada por meio do ITRA, cujos aspectos técnicos serão detalhados na próxima seção.

3 Metodologia

Esta pesquisa pode ser classificada como descritiva e explicativa (GIL, 2008), de abordagem quantitativa, na qual foi empregado um questionário como ferramenta de coleta de dados. Pode ser classificada ainda como um estudo de caso (YIN, 2001), tendo em vista a empresa pública abordada.

Sobre o universo da pesquisa, tal empresa pública tem sede em Brasília (DF) e atua na área financeira. A estrutura organizacional é composta por majoritariamente por analistas de nível superior (cerca de 75% dos funcionários), técnicos de nível médio (15%) e procuradores (10%), com total aproximado de 3500 servidores. A divulgação da pesquisa e o acesso ao questionário *online* foram disponibilizados por convite enviados diretamente ao e-mail dos funcionários, na intranet e por redes informais de trabalhadores da instituição, após aprovação da pesquisa nas instâncias internas responsáveis.

O questionário eletrônico foi desenvolvido na plataforma *Google Forms* e era composto por três blocos: 1) Apresentação da pesquisa e termo de consentimento - foi esclarecido que não se tratava de um instrumento institucional e que as respostas seriam mantidas em sigilo, sendo utilizadas com propósito exclusivo de subsidiar a pesquisa. A continuidade do preenchimento do questionário foi condicionada à aceitação do termo, caso contrário, o participante era direcionado para a página final de agradecimento; 2) Dados demográfico-ocupacionais, com questões relacionadas a sexo, faixa etária, escolaridade, renda, entre outros, com o objetivo de obter informações para caracterização da amostra; 3) Inventário sobre

trabalho e riscos de adoecimento (ITRA), desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007) e suas 4 escalas: a) Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), b) Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), c) Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) e d) Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). A primeira e segunda escalas (EACT e ECHT) utilizam escala tipo *likert* de 5 pontos variando de “1= nunca” a “5= sempre”. A terceira e quarta escalas (EIPST e EADRT), por sua vez utilizam escala de 7 pontos, variando entre “0= Nenhuma vez a 6= seis ou mais vezes”.

Na coleta de dados, foram realizados três envios de mensagens aos funcionários e, ao final do período de mês, a coleta foi encerrada. A participação foi espontânea e por disponibilidade, tratando-se, portanto, de uma amostra não-aleatória e por conveniência (VERGARA, 2009). De todo modo, havia-se calculado uma amostra mínima, correspondendo a 230 respondentes para um nível de confiança de 95% e 5% de margem de erro. Não houve questionários com respostas ausentes (*missing data*) devido à obrigatoriedade de resposta para prosseguimento nas etapas, no questionário *online*. Contudo, do total de 529 questionários, 14 foram eliminados devido a não anuência com termo de consentimento, um foi eliminado por duplicidade de respondente e outros três foram eliminados por presença de *outliers*, resultando em uma amostra final válida de 511 questionários.

Os dados obtidos foram inseridos em Excel e analisados com auxílio de programa de análise estatística SPSS (*Statistic Package for Social Science*, versão 22). Na sequência, buscou-se identificar o tipo de distribuição dos dados, para o qual se verificou tratar de amostra com distribuição não-normal ou não-paramétrica, o que é recorrente tendo em vista o tipo de escala adotado. Visando o objetivo da pesquisa, os dados foram organizados e submetidos a metodologias de (1) análise estatística univariada, para as descrições do perfil demográfico da amostra e das dimensões de prazer e sofrimento nela apuradas, e (2) multivariada (Análise Fatorial Exploratória), para a análise das escalas. Para extração dos dados, foi utilizado o modelo de componentes principais (PAF) e rotação oblíqua VARIMAX. O Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi considerado válido para valores acima de 0,7 e teste de esfericidade de Bartlett significativo para p-valor <0,05. Para identificação dos fatores, foram considerados autovalores acima de 1 e variância total extraída acima de 50%. As cargas fatoriais na matriz rotativa foram consideradas significativas para valores acima de 0,40, dado o tamanho da amostra, conforme Hair *et al.* (2005). O alfa de Cronbach foi calculado como medida de confiabilidade e foram considerados satisfatórios os valores acima 0,70 (HAIR *et al.*, 2005).

No próximo tópico, são mostrados o perfil dos respondentes e os resultados obtidos.

4 Apresentação e Análise dos Dados

4.1 Perfil dos respondentes

A amostra foi composta por analistas (85%), técnicos (11,2%), procuradores (3,7%), sendo 73,6% do sexo masculino e 26,4% do sexo feminino. Em relação ao estado civil, 74,2% são casados e 72,2% têm filhos. As faixas etárias predominantes foram de 50 a 54 anos (17,2%), de 42 a 45 anos (17%) e 35 a 39 anos (17%). O tempo de trabalho de participantes girou entre seis e dez anos (25,6%), seguido por servidores com 16 e 20 anos (19,4%). A escolaridade da amostra é predominantemente composta por servidores com pós-graduação completa (35,8%) e ensino superior completo (23,1%). A maior parte dos respondentes não possui comissão (57,9%), indicando que não ocupa cargo com função gerencial. Descritas as principais características da amostra, passa-se à análise descritiva dos resultados dos questionários.

4.2 Análise descritiva dos dados sobre prazer e sofrimento dos respondentes

Os parâmetros para interpretação dos resultados foram utilizados conforme descrito por Mendes e Ferreira (2007). A Tabela 1 apresenta as médias obtidas e a distribuição dos respondentes para as escalas de avaliação das condições de trabalho - EACT e da escala de custos humanos no trabalho - ECHT.

Tabela 1 – Medidas de posição e dispersão das escalas EACT e ECHT e percentuais de respondentes por níveis de análise

Dimensões	Média	Desvio Padrão	Percentil			Respondentes (%)		
			25	50	75	Positivo, Satisfatório	Moderado, Crítico	Negativo, Grave
Organização do trabalho (ORT)	2,99	0,51	2,64	3,00	3,27	9,4	83,4	7,2
EACT Relações socioprofissionais (RSP)	2,53	0,66	2,10	2,50	2,90	34,4	59,7	5,9
Condições de trabalho (CDT)	1,67	0,66	1,10	1,50	2,10	83,2	15,5	1,4
ECHT Custo afetivo (CAF)	2,34	0,71	1,83	2,25	2,83	52,4	43,6	3,9
Custo Cognitivo (CGN)	3,55	0,68	3,10	3,60	4,00	4,1	47,4	48,5
Custo Físico (FIS)	1,60	0,51	1,20	1,50	1,90	88,6	11,2	0,2

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

As médias obtidas para as escalas de condições de trabalho e custos humanos revelaram índices baixos, sendo a maioria dos respondentes localizados em uma região moderada ou crítica de percepção de tais dimensões. Destacam-se a organização do trabalho, no qual 83,4% dos respondentes julgaram o item como crítico, e as condições de trabalho que foram consideradas satisfatórias para 83,2% dos pesquisados. Vale ressaltar que o fator organização do trabalho refere-se a aspectos como pressão, cobrança e divisão de tarefas, o fator relações socioprofissionais trata-se da interação e comunicação entre os pares e chefia e o fator condições de trabalho engloba questões sobre o conforto e a disponibilidade de equipamentos adequados para consecução das atividades laborais.

Note-se que o estudo realizado por Antloga *et al.* (2014) com servidores públicos do setor judiciário apresentou alguns pontos de convergência com os resultados obtidos. Para tais profissionais, as condições de trabalho são avaliadas positivamente e em contrapartida a organização do trabalho e as relações socioprofissionais alcançaram resultado crítico. Em relação a outro grupo de servidores, composto por professores de uma instituição de ensino pública federal, o fator organização do trabalho também foi destaque negativo, apresentando estado crítico e a maior média entre os fatores da escala de avaliação do contexto de trabalho (HOFFMANN *et al.*, 2019).

Em relação aos custos humanos, os custos físico e afetivo do trabalho foram classificados como satisfatório para 88,6% e 52,4% dos pesquisados, respectivamente. No entanto, em relação ao custo cognitivo (com maior média identificada, 3,55), 48,5% identificaram como grave e 47,4% como moderado ou crítico, isto é, a natureza do trabalho envolve um grande esforço cognitivo, que demanda a energia dos profissionais pesquisados.

Conforme Mendes e Ferreira (2007), o custo cognitivo indica desgaste mental e dificuldades para solucionar desafios rotineiros, sendo uma fonte de sofrimento no trabalho que contribui significativamente para o adoecimento.

A seguir, apresentam-se as medidas de posição e dispersão da escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho - EIPST (Tabela 2).

Tabela 2 – Medidas de posição e dispersão da escala EIPST e percentuais de respondentes por níveis de análise

Dimensões	Média	Percentil	Respondentes (%)
-----------	-------	-----------	------------------

		Desvio Padrão	25	50	75	Positivo, Satisfatório	Moderado, Crítico	Negativo, Grave
Liberdade de Expressão (LIB)	3,90	0,68	3,63	4,00	4,38	52,1	46,2	1,8
Realização Profissional (RPR)	3,54	0,85	3,00	3,78	4,00	37,2	56,4	6,5
Prazer (PZR)	3,71	0,70	3,29	3,82	4,12	42,7	54,8	2,5
Esgotamento Profissional (SGM)	2,39	0,78	1,86	2,29	2,86	39,1	56,4	4,5
Falta de Reconhecimento (FDR)	2,04	0,82	1,38	2,00	2,38	60,1	36,8	3,1
Sofrimento (SFM)	2,20	0,72	1,73	2,07	2,60	46,4	50,7	2,9

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Em relação às dimensões de prazer e sofrimento, é possível notar que a maioria dos fatores se localizaram em uma região crítica, que indica um sinal de alerta para essas situações (MENDES; FERREIRA, 2007). Nos fatores relacionados ao prazer, a liberdade de expressão obteve uma avaliação positiva para 52,1% dos pesquisados, mas moderada no que diz respeito à realização profissional (56,4%). Dos fatores de sofrimento, o esgotamento profissional é identificado como crítico por 56,4% dos pesquisados, indicando um sentimento de falta de oportunidades, apesar de se sentirem reconhecidos pelo que fazem (60,1%). As médias obtidas para a dimensão do prazer (3,71) foram superiores a dimensão do sofrimento (2,20) o que ainda indica a predominância do prazer sobre o sofrimento na avaliação geral dos trabalhadores.

A dimensão esgotamento profissional, que se destacou negativamente, está atrelada a questões como estresse, insatisfação, desgaste, frustração e insegurança (MENDES; FERREIRA, 2007), o que sugere desdobramentos que carecem de especial atenção em termos de gestão de pessoas.

Além disso, nota-se maior frequência da realização profissional em nível moderado, e algumas características do serviço público podem influenciar indiretamente esse aspecto. Conforme Domingues *et al.* (2007), as condições do mercado de trabalho externo e o desemprego, bem como o congelamento dos salários e as possibilidades limitadas de ascensão na carreira, conduzem os servidores ao desalento profissional no setor público, sobretudo para os servidores com longas trajetórias e expectativas escassas de progressão funcional. No entanto, essa situação assumir outras perspectivas num futuro próximo, dados os desdobramentos do isolamento social advindo da Pandemia COVID 19 em termos de reconfiguração e redução do mercado de trabalho.

Por fim, foram analisadas às médias e frequências obtidas para as dimensões dos danos no trabalho – EARDT (Tabela 3).

Tabela 3 – Medidas de posição e dispersão da escala EARDT e percentuais de respondentes por níveis de análise

Dimensões	Média	Desvio Padrão	Percentil			Respondentes (%)			
			25	50	75	Mais positiva, suportável	Moderado, crítico	Moderado para frequente, grave	Mais negativa (doença)
Danos Físicos (DFS)	1,94	0,67	1,42	1,92	2,33	48,9	44,8	5,3	1
Danos Sociais (DSC)	1,91	0,66	1,29	1,86	2,29	51,9	43,2	4,5	0,4
Danos Psicológicos (DPS)	1,81	0,77	1,20	1,60	2,20	62,8	30,1	5,9	1,2

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Assim sendo, os respondentes avaliam de forma mais positiva ou suportável, os três tipos de danos associados às condições ao trabalho. No entanto, não significa que esses não

estão presentes, como mostram as avaliações moderadas ou críticas que, mesmo em menor monta, não devem ser desprezadas.

Em suma, os respondentes apresentaram uma avaliação moderada das condições e riscos de adoecimento, indicando um ponto de atenção para a organização. Algumas dimensões apresentaram como satisfatórias, mas é possível identificar uma tensão na forma como o trabalho é organizado, nas suas condições, na realização e no esgotamento profissional, o que demanda uma revisão dessas estruturas.

Na sequência, serão apresentadas as análises fatoriais exploratórias das quatro escalas que compõem o ITRA, com vistas à reflexão sobre a validade das próprias escalas, bem como aos dados anteriores.

4.3 Análise Fatorial Exploratória – revalidando o ITRA para o contexto pesquisado

Conforme apontado na metodologia, o ITRA é composto por quatro escalas; dessa forma, cada uma delas foi analisada de forma independente, para fins deste estudo, a exemplo do estudo original de Mendes e Ferreira (2007). O primeiro parâmetro avaliado foi a adequação da amostra para a realização das análises fatoriais. Para isso, foram avaliados os valores do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e teste de esfericidade de *Bartlett*, conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 – Adequação da Amostra

Escala	KMO	Esfericidade Bartlett (sig.)
EACT	0,902	0
ECHT	0,891	0
EIPST	0,942	0
EARDT	0,946	0

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os dados obtidos mostraram a adequação da amostra, permitindo a continuidade da análise. O próximo parâmetro avaliado foram os autovalores e a variância extraída. Na primeira escala, EACT, pelo critério do auto-valores, foram identificados quatro fatores, diferentemente dos três originais. Alguns itens foram eliminados devido à presença de carga cruzada na matriz rotacionada e comunalidade abaixo 0,4. (HAIR *et al.*, 2005). Dos dez fatores de condições de trabalho, foi eliminado um item (CDT3 - *Existe muito barulho no ambiente de trabalho*). No fator Relações Socioprofissionais, dos dez itens originais foram eliminados três (RSP1 - *As tarefas não estão claramente definidas*, RSP2 - *A autonomia é inexistente*, RSP4 - *Os funcionários são excluídos das decisões*) e outro item (RSP10 - *As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso*) se juntou a dois fatores da organização do trabalho (ORT7 - *Os resultados esperados estão fora da realidade* e ORT11 - *As tarefas executadas sofrem descontinuidade*), formando um novo fator. Do fator organização do trabalho, foram eliminados quatro itens originais (ORT4 - *As normas para execução das tarefas são rígidas*, ORT5 - *Existe fiscalização do desempenho*, ORT8 - *Existe divisão entre quem planeja e quem executa*, ORT9 - *As tarefas são repetitivas*), além dos dois reagrupados, mencionados anteriormente. A variância extraída foi de 60,03 %, com alfa de Cronbach de 0,878, sendo tais valores considerados adequados, conforme a literatura (HAIR *et al.*, 2005). A matriz rotacionada da escala EACT está disposta na Tabela 5.

Tabela 5 – Matriz Rotacionada (EACT)

Item	Fatores				Comunalidades
	1	2	3	4	
CDT1	0,72				0,60

CDT2	0,80		0,66
CDT4	0,77		0,61
CDT5	0,76		0,65
CDT6	0,88		0,78
CDT7	0,83		0,73
CDT8	0,84		0,71
CDT9	0,67		0,46
CDT10	0,67		0,48
RSP3	0,51		0,48
RSP5	0,69		0,61
RSP6	0,78		0,65
RSP7	0,84		0,72
RSP8	0,81		0,68
RSP9	0,59		0,57
ORT1		0,83	0,69
ORT2		0,82	0,69
ORT3		0,83	0,69
ORT6		0,61	0,50
ORT10		0,61	0,51
ORT7		0,64	0,63
ORT11		0,54	0,44
RSP10		0,60	0,49
Variância total extraída			60,02%
Alfa de Cronbach			0,878

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Note-se que o Fator 4, resultante do agrupamento de itens de organização do trabalho e relações socioprofissionais, mostraram congruência de respostas entre afirmativas que tratavam das características de tarefas executadas pelos respondentes; assim, os fatores que sofreram mudanças sugerem, para efeito desta análise, uma subdivisão em um fator (Fator 3) voltado para o modo de realização do trabalho e a formação de outro (Fator 4) relativo a características do trabalho em si.

A segunda escala avaliada foi a ECHT, referente aos custos humanos no trabalho. O número de fatores encontrados com base nos auto-valores foi de seis, o que, a princípio, vai de encontro ao número original de três fatores. Os fatores foram rearranjados, com cada um dos três fatores originais divididos em duas partes. Não foi necessária a exclusão de itens dos fatores Custos Afetivos (CAF) e Custos Cognitivos (CGN), no entanto, foram identificadas cargas cruzadas na matriz rotacionada ou comunalidades abaixo de 0,40 para o fator Custos Cognitivos (CGN). Foram eliminados os itens CGN1 (*Desenvolver macetes*) e CGN6 (*Usar a memória*), o que pode ser explicado pela burocratização dos processos que envolvem a área financeira, somada aos recursos tecnológicos de guarda de dados, no caso da segunda exclusão. A variância total extraída foi de 66,72% e o alfa de Cronbach 0,887, considerado adequado (HAIR *et al.*, 2005). A matriz rotacionada da escala ECHT pode ser visualizada na Tabela 6.

Tabela 6 – Matriz Rotacionada (ECHT)

Item	Fatores						Comunalidades
	1	2	3	4	5	6	
FIS1	0,67						0,51
FIS4	0,79						0,65
FIS5	0,84						0,72
FIS6	0,72						0,57
FIS7	0,80						0,70
FIS8	0,85						0,73
FIS10	0,78						0,61
CAF6		0,78					0,71
CAF7		0,83					0,80

CAF8	0,70		0,59
CAF9	0,81		0,73
CAF12	0,75		0,68
CAF1		0,51	0,54
CAF2		0,72	0,61
CAF3		0,74	0,71
CAF4		0,68	0,63
CAF5		0,61	0,64
CAF10		0,56	0,51
CAF11		0,65	0,65
CGN7		0,88	0,82
CGN8		0,88	0,86
CGN9		0,81	0,79
CGN10		0,84	0,72
CGN2		0,75	0,68
CGN3		0,76	0,74
CGN4		0,74	0,64
CGN5		0,61	0,52
FIS2			0,79
FIS3			0,66
FIS9			0,83
Variância total extraída			66,72%
Alfa de Cronbach			0,887

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

No caso da subdivisão dos custos físicos em Fator 1 e Fator 6, este último concentrou resultados de esforços dos membros superiores, o que pode ser distintivo no trabalho “de escritório”, predominantemente no tipo de serviço público abordado. Já na subdivisão dos custos afetivos em Fator 2 e Fator 3, o primeiro reuniu indicadores em que predominam atitudes positivas com terceiros, enquanto o Fator 3 refere-se a custos de lidar com questões pessoais. Por fim, os custos cognitivos subdividiram-se nos Fatores 4 e 5, sendo que o primeiro agregou indicadores resultantes de esforços mentais e o Fator 5, por sua vez, predominaram frases ligadas a solução de problemas. Essa “reconfiguração” da ECHT pode indicar um refinamento da escala original em decorrência do tipo de trabalho realizado na empresa pública abordada e, em especial, pelo grupo predominante de respondentes, ou seja, analistas de nível superior, em termos de escolaridade formal.

A exemplo da segunda escala, a análise fatorial da terceira escala EIPST, sobre os fatores de prazer e sofrimento no trabalho também apresentou número diverso do original de fatores. Com base nos auto-valores, foram identificados um número de cinco fatores. Os fatores Liberdade de Expressão, Realização Profissional (ligados ao prazer no trabalho) e Esgotamento Profissional permaneceram em sua formação original; no entanto, houve uma divisão do fator Falta de Reconhecimento em duas partes. Não foi necessária a exclusão de itens nos fatores ligados ao prazer; em relação ao sofrimento, apenas o fator Esgotamento profissional teve um item excluído (SGM3 – *Insatisfação*). Apesar de não ter itens eliminados, a dimensão Falta de Reconhecimento foi dividida em duas, formando um novo fator (Fator 5, como disposto na Tabela 7) com os itens FDR1 (*Falta de reconhecimento do meu esforço*) e FDR2 (*Falta de reconhecimento do meu desempenho*). A variância total extraída foi de 73,09% e o alfa de Cronbach 0,953, índices considerados adequados de acordo com a literatura (HAIR *et al.*, 2005). A matriz rotacionada da escala EIPST está apresentada na Tabela 7.

Tabela 7 – Matriz Rotacionada (EIPST)

Item	Fatores					Comunalidades
	1	2	3	4	5	
LIB1		0,63				0,51
LIB2		0,75				0,61

LIB3	0,81		0,76
LIB4	0,74		0,69
LIB5	0,70		0,63
LIB7	0,68		0,64
LIB8	0,75		0,69
RPR1	0,75		0,80
RPR2	0,79		0,81
RPR3	0,82		0,80
RPR4	0,69		0,75
RPR5	0,87		0,85
RPR6	0,66		0,79
RPR7	0,59		0,79
RPR8	0,83		0,76
RPR9	0,86		0,82
SGM1		0,80	0,73
SGM2		0,85	0,80
SGM4		0,81	0,70
SGM5		0,58	0,68
SGM6		0,65	0,65
SGM7		0,60	0,60
FDR1		0,73	0,86
FDR2		0,74	0,86
FDR3	0,60		0,78
FDR4	0,71		0,73
FDR5	0,74		0,74
FDR6	0,77		0,73
FDR7	0,73		0,74
FDR8	0,71		0,61
Variância total extraída			73,09%
Alfa de Cronbach			0,953

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Essa subdivisão no fator original Falta de Reconhecimento em dois realçou, no Fator 5, o retorno de terceiros sobre a conduta do servidor, sugerindo a importância desse tipo de *feedback* para os respondentes.

Por fim, foi realizada análise da EADRT, sobre os danos relacionados ao trabalho, que segundo Mendes e Ferreira (2007), mesmo em níveis médios, retratam agravamento de situações ligadas à saúde. Mais uma vez, foram identificados pelo critério do autovalor, quatro fatores ao invés dos três esperados. O fator danos físicos (DFS) foi dividido em dois fatores, e teve um item eliminado (DFS10 - *Alterações do sono*). O fator Danos Psicológicos (DPS) também teve um item eliminado (DPS10 - *Solidão*), enquanto o fator Danos Sociais (DSC) manteve sua composição de itens original. O A variância total extraída foi de 62,56% e o alfa de Cronbach 0,942, considerado adequado (HAIR *et al.*, 2005).

Tabela 8 – Matriz Rotacionada (EADRT)

Item	Fatores				Comunalidades
	1	2	3	4	
DFS1				0,83	0,79
DFS2				0,74	0,68
DFS3				0,58	0,48
DFS6				0,77	0,72
DSF4		0,63			0,47
DFS5		0,63			0,52
DFS7		0,68			0,55
DFS8		0,57			0,48
DFS9		0,56			0,54
DFS11		0,64			0,58

DFS12	0,64	0,47
DPS1	0,75	0,74
DPS2	0,84	0,79
DPS3	0,83	0,79
DPS4	0,58	0,65
DPS5	0,83	0,75
DPS6	0,83	0,81
DPS7	0,60	0,72
DPS8	0,81	0,75
DPS9	0,56	0,40
DSC1	0,50	0,44
DSC2	0,58	0,61
DSC3	0,53	0,53
DSC4	0,60	0,51
DSC5	0,78	0,69
DSC6	0,76	0,73
DSC7	0,72	0,70
Variância total extraída		62,56%
Alfa de Cronbach		0,942

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Percebe-se que os Danos Físicos se reagruparam em torno de dores (Fator 4) e de distúrbios variados (Fator 3), denotando percepções diferentes dos respondentes no que diz respeito aos impactos físicos no seu trabalho.

Em suma, observou-se que o questionário ITRA e suas subescalas apresentam indícios importantes de validade; contudo, tais resultados apontam para aprofundamentos necessários aos diversos tipos de trabalhos executados pelos sujeitos e suas formas distintas de os perceberem de perceberem. Tendo em vista o público estudado, servidores públicos de uma empresa da área financeira, é esperado que ocorram divergências entre o modelo original e a configuração encontrada. Nesse sentido, foram traçadas as seguintes considerações finais do estudo.

5 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar como se encontram configuradas as dimensões de prazer e sofrimento no trabalho de servidores de uma empresa pública da área financeira, bem como a validade das escalas utilizadas para tal diagnóstico.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa de abordagem quantitativa e natureza descritiva e explicativa, nos moldes de estudo de caso. Para análise dos dados, foi empregada duas modalidades de análise estatística: a univariada para fins descritivos e a multivariada (AFE) para averiguar o comportamento das variáveis e dos fatores que compõem as escalas do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de Mendes e Ferreira (2007).

Para o contexto de trabalho, os resultados revelaram que os servidores públicos analisados consideram as relações socioprofissionais e as condições de trabalho satisfatórias; no entanto, a organização do trabalho alcançou o nível crítico, indicando que aspectos como ritmo excessivo, normas rígidas, divisão entre quem planeja e quem executa as atividades, pressões e cobranças são recorrentes no ambiente laboral. Chama-se a atenção para esse resultado, pois usualmente, quanto mais a organização do trabalho é inflexível, mais a divisão das tarefas é reforçada, comprometendo atribuições mais amplas de significado do trabalho e, daí, as perspectivas de alterá-lo. Ao fim e ao cabo, os impactos em termos de sofrimento giram em torno de sua intensificação.

Em se tratando dos custos humanos no trabalho, os custos afetivos e físicos foram avaliados positivamente, todavia, o custo cognitivo apresentou índices elevados entre o nível

crítico e grave, de modo que um estudo mais aprofundado seria plausível para investigar as causas do dispêndio mental excessivo e minimizar os possíveis impactos na saúde mental.

Quanto às dimensões de prazer e sofrimento no trabalho, a liberdade de expressão foi avaliada satisfatoriamente, a realização profissional moderada e o esgotamento profissional crítico. De modo geral, o nível de prazer no trabalho foi mais elevado que o de sofrimento, sinalizando que, apesar das insatisfações dos servidores públicos, a resiliência pode ser crucial para ambos, abrindo-se perspectivas para estudos que reúnam tais construtos. De todo modo, a literatura indica que as vivências de prazer são alicerçadas em estratégias coletivas de defesa, que asseguram a normalidade e exaltam algo que o servidor público possui e é tão valorizado pelas demais classes trabalhadoras: a estabilidade.

Apesar de a estabilidade ser garantida no setor público brasileiro, o panorama atual não é favorável. O congelamento dos concursos aliado ao número crescente de aposentadorias resulta em menor contingente de pessoas para realizarem as tarefas, impondo uma sobrecarga aos funcionários. Ademais, alterações recentes na legislação impactaram diretamente a composição salarial, a exemplo da reforma da previdência que aumentou a alíquota de contribuição dos servidores para a previdência pública. Tais fatores podem explicar, em partes, os resultados encontrados para realização profissional moderada e esgotamento profissional crítico.

A última análise refere-se aos danos relacionados ao trabalho e os resultados mostraram índices satisfatórios e suportáveis para os danos físicos, psicológicos e sociais. Contudo, é necessária cautela ao observar esses dados, pois o nível crítico alcançou percentuais consideráveis de respondentes, sinalizando um alerta para a possibilidade de adoecimento.

A segunda etapa do estudo foi efetivada pelas análises fatoriais exploratórias das escalas utilizadas. Apesar de a confiabilidade e a adequação da amostra terem sido comprovadas para as quatro escalas do inventário original ITRA, os resultados revelaram detalhes em termos de subdivisões de fatores e, em um caso, o surgimento de um fator composto por itens originariamente pertencentes a outros. Isso reforça a possibilidade de revisão e adequação das escalas aos contextos de pesquisas em que são utilizados, denotando sua robustez conceitual face à riqueza e complexidade de certos espaços de trabalho.

Assim, esse “exercício” de revalidação abre possibilidades para uma releitura dos dados, bem como ensejam uma revisão das próprias escalas visando adequação ao tipo de trabalho particular que é exercido pelos trabalhadores a serem observados. Desse modo, o tema prazer e sofrimento no trabalho permanece suscitando atenção e cuidado nas organizações e nas pesquisas que as envolvem.

A despeito da limitação de ter-se abordado apenas uma organização e em que o tipo de trabalho e os vínculos contratuais guardam peculiaridades, as contribuições deste estudo podem ser sintetizadas da seguinte forma: (1) no campo teórico-conceitual, com a realização da análise fatorial exploratória, foram apontadas diferenças na configuração original proposta por Mendes e Ferreira (2007) para as escalas que compõem o ITRA, supostamente devido às especificidades dos servidores públicos; (2) no campo pragmático-organizacional, as características de rigidez e burocracia fortemente presentes no setor público, e em especial na área financeira, substanciam a necessidade de avaliação do prazer e sofrimento dos funcionários nesse contexto onde existem poucas perspectivas de alteração da realidade laboral, visando a mediação de conflitos e solução de problemas antes de esgarçamentos e desgastes sociais e pessoais, inclusive no que tange ao adoecimento. Desse modo, reitera-se a necessidade e a importância de políticas e práticas de gestão de pessoas que tratem da qualidade de vida no trabalho, já que estas têm impactos na qualidade dos serviços prestados à sociedade pelos servidores públicos.

Diante das limitações, das contribuições e dos achados aqui apresentados, sugere-se para estudos futuros aplicar o inventário original em outras instituições públicas, de modo a refinar possíveis alterações nas escalas para tal setor, bem como observar semelhanças e diferenças

entre áreas de atuação das suas organizações (financeira, saúde, educação, segurança etc.), de modo a subsidiar possíveis revisões nas políticas e práticas de gestão de pessoas em tal parte do mercado de trabalho. Além disso, incorporar metodologias qualitativas pode também se mostrar como um caminho frutífero, a partir do qual as razões subjacentes a certas percepções e determinados comportamentos possam ser desnudados e gerenciados. Por fim, incorporar outros tipos de análises quantitativas multivariadas como, por exemplo, a modelagem de equações estruturais, pode também ser um passo rumo à compreensão de relações de causalidade entre os construtos aqui tratados e outros com os quais se relacionam.

Referências

- AGUIAR, R. G.; SANTOS, A. C. B. Conflitos nas relações sociais de trabalho no contexto da nova gestão pública à luz da psicodinâmica do trabalho. *RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, v. 16, Ed. Especial, p. 157-184, 2017.
- ANDRADE, D. C. T. Engajamento no Trabalho no Serviço Público: Um Modelo Multicultural. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 24, n. 1, art. 3, p. 49-76, 2020.
- ANTLOGA, C. S.; MAIA, M.; CUNHA, K. R.; PEIXOTO, J. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19, n. 12, p. 4787-4796, 2014.
- AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G.; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014.
- CAVALCANTE, P. Innovations in the Federal Government during the post-new public management era. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 22, n. 6, p. 885-902, 2018.
- COLETTA, C.; BERLATO, H. As Vivências do trabalho e suas suscetibilidades: a patologia como um fim. *RECADM*, v. 19, n. 1, p. 61-82, 2020.
- COSTA, S. D. M.; MARQUES, E. M. I.; FERREIRA, A. C. C. Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, v. 13, n. 1, p. 64-85, 2020.
- DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A. M (Org.). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 19-22.
- DOMINGUES, M. R.; LADOSKY, M. H.; PELATIERI, P. T.; SUGYAMA, R. Y. *Administração pública no Brasil e planos de carreiras negociados: experiências selecionadas*. São Paulo: CUT, 2007.
- FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.
- GAULEJAC, V. *Gestão como doença social*. Aparecida: Ideias e Letras, 2017.
- GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- HAIR-JR, J.; BLACK, W.; BABIN, B.; ANDERSON, R. *Multivariate Data Analysis*. Pearson, Harlow, 2014.
- HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- HOFFMANN, C.; ZANINI, R. R.; MOURA, G. L.; MACHADO, B. P. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, v. 45, e187263, p. 1-20, 2019.
- MARQUES, L. R.; HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. Burnout no trabalho do médico: o caso dos profissionais que atuam no serviço de atendimento de urgência e emergência na cidade de Belo Horizonte - MG. *Revista Gestão & Tecnologia*, v. 20, n. 1, p. 190-214, 2020.
- MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 23-48.
- MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento –

ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 111-126.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá Editora, 2010, p. 29-52.

NUNES, A. V. L.; LINS, S. L. B. Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 9, n. 1, p. 51-67, 2009.

PFEFFER, J. *Dying for a paycheck: how modern management harms employee health and company performance*. New York: Harper Collins Publishers, 2018.

SALGADO, C. C. R.; AIRES, R. F. F.; SANTOS, F. J. S. Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico. *CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, v. 16, n. 2, p. 113-145, 2018.

VERGARA, S. C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2009.

VIDAL, D. N.; RODRIGUES, A. P. G. Vínculos organizacionais: estudo de caso no 13º batalhão de bombeiros militar. *Revista Gestão e Planejamento*, v. 17, n. 1, p. 4-18, 2016.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013.