



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO PRÓ-
REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS CURSO
DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Ângelo Alison Siqueira de Andrade

**Trabalho, prazer e sofrimento: um estudo bibliográfico a partir de monografias do
Curso de Graduação em Administração da UFERSA**

MOSSORÓ/RN

2025

Ângelo Alison Siqueira de Andrade

**Trabalho, prazer e sofrimento: um estudo bibliográfico a partir de monografias do
Curso de Graduação em Administração da UFERSA**

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Elisabete Stradiotto Siqueira

MOSSORÓ/RN

2025

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

At Andrade, Ângelo.
 Trabalho, prazer e sofrimento: um estudo
bibliográfico a partir de monografias do Curso
de Graduação em Administração da UFERSA / Ângelo
Andrade. - 2025.
 27 f. : il.

 Orientadora: Elisabete Stradiotto .
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de , 2025.

 1. TRABALHO. 2. PRAZER. 3. SOFRIMENTO. I.
Stradiotto , Elisabete , orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Ângela Cristina, minha raiz mais profunda e meu abrigo diante de todas as tempestades. Sua força inabalável é como rocha firme que sustenta, mas também como o vento suave que guia sem aprisionar. Nos seus gestos encontro a ternura que embala e a coragem que impulsiona; sem sua presença luminosa, este caminho teria sido mais árido e sombrio.

À minha grande amiga, Aline Leandro, companheira de jornada, que se fez ponte quando o rio parecia largo demais e farol quando a estrada se cobria de névoa. Seu apoio é metáfora viva de amizade: presença que não pesa, mas acolhe; palavra que não impõe, mas fortalece.

A vocês, minha eterna gratidão. Este trabalho também é tecido com os fios do amor e da confiança que recebi de cada uma.

RESUMO

Este texto investiga as dimensões de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho, por meio da análise de cinco monografias do Curso de Administração da UFERSA de 2017 a 2022, encontradas no repositório da UFERSA. O estudo qualitativo e documental buscou identificar referenciais teóricos, a abordagem (crítica ou instrumental) e a evolução temporal da discussão. As monografias empregam autores como Enriquez, Hackman e Oldham, evidenciando uma abordagem predominantemente crítica ao valor social do trabalho, à construção da identidade e à reinserção social, distanciando-se de visões instrumentais da produtividade. A concentração dos estudos no período analisado ressalta a relevância e a transversalidade contemporânea do tema. Conclui-se que o trabalho é um espaço dinâmico de significado, prazer e sofrimento, onde a valorização simbólica e as relações interpessoais são cruciais para a experiência laboral.

Palavras-chave: trabalho; prazer; sofrimento; sentido do trabalho.

ABSTRACT

This Final Course Work investigates the dimensions of pleasure and suffering in the workplace, analyzing five UFERSA monographs from 2017 to 2022. The qualitative and documentary study aimed to identify theoretical frameworks, the approach (critical or instrumental), and the temporal evolution of the discussion. The monographs employ authors such as Enriquez, Hackman, and Oldham, demonstrating a predominantly critical approach to the social value of work, identity construction, and social reintegration, diverging from instrumental views of productivity. The concentration of studies in the analyzed period highlights the contemporary relevance and transversality of the theme. It is concluded that work is a dynamic space of meaning, pleasure, and suffering, where symbolic appreciation and interpersonal relationships are crucial for the work experience.

Keywords: work; pleasure; suffering; meaning of work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Sobre o trabalho e seus sentidos	10
2.2 Sobre prazer no trabalho	12
2.3 Sobre sofrimento no trabalho	14
3 METODOLOGIA	17
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	18
4.1 As tratativas dos Referenciais Teóricos e Abordagens	21
4.2 O comparativo entre a abordagem Crítica vs. Instrumental	22
4.3 Evolução Temporal da Discussão	22
5 CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	25

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo atravessado por profundas transformações. As mudanças de ordem econômica, política e ideológica estão intrinsecamente ligadas à reestruturação das formas de organização do trabalho e à introdução de novas tecnologias. Nesse cenário de constante adaptação, o trabalho tem se tornado um terreno em que se manifestam tanto o sofrimento quanto o prazer, impactando diretamente a saúde dos trabalhadores (FRANÇA; MOTA, 2021).

Nesse sentido, a lógica competitiva do mercado atual impõe exigências cada vez mais rigorosas, voltadas prioritariamente para o crescimento das empresas. Essa dinâmica demanda profissionais altamente qualificados, submetendo-os a pressões que frequentemente geram mais sofrimento do que satisfação no exercício de suas funções (LOUREIRO, 2019).

Outrossim, a atividade profissional, sob essas condições, tem se configurado como um espaço privilegiado de sofrimento. Isso se deve a múltiplos fatores. Entre eles, destaca-se o domínio progressivo dos mercados financeiros sobre as organizações nas últimas décadas. A busca pela rentabilidade econômica, muitas vezes, sobrepõe-se a qualquer racionalidade industrial ou humana. Nessa lógica, o desenvolvimento dos trabalhadores passa a ser visto apenas como um meio de aumentar o valor agregado do produto final, transformando-os em meras variáveis de ajuste. Essa despersonalização do sujeito no ambiente laboral impõe desafios significativos à saúde mental e emocional dos indivíduos (MARTINS; OLIVEIRA, 2018).

Além disso, as formas contemporâneas de gestão contribuem para a intensificação do sofrimento no trabalho. A valorização excessiva do desempenho individual e a promoção da concorrência entre colegas geram um ambiente excludente e desumanizado. A gestão baseada em avaliações individualizadas enfraquece os vínculos coletivos e empurra os trabalhadores à solidão, mesmo quando o bom desempenho exige cooperação e reconhecimento mútuo (TOMANEY, 2020).

A relação entre prazer e sofrimento no trabalho tem ganhado relevância nos estudos organizacionais, especialmente a partir das contribuições da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1992) e da Sociologia do Trabalho. Essas dimensões afetam diretamente a produtividade, a saúde mental dos trabalhadores e a gestão de pessoas nas organizações.

No entanto, é necessário investigar se os cursos de Administração, que formam futuros gestores, estão discutindo criticamente essas questões em seus Trabalhos de Conclusão de

Curso (TCCs). A ausência desse debate pode indicar uma lacuna na formação dos administradores, que podem estar sendo preparados apenas para otimizar resultados, sem considerar os impactos psicossociais do trabalho.

Em tal contexto este trabalho orienta-se pelo seguinte questionamento: **De que modo os sentidos atribuídos ao trabalho, evidenciados em monografias acadêmicas do curso de Administração da UFERSA, refletem as tensões entre prazer e sofrimento nos contextos laborais do Rio Grande do Norte?**

Objetivo Geral: Analisar como os TCCs do curso de Administração da UFERSA abordam as dimensões de prazer e sofrimento no trabalho.

Objetivos Específicos:

1. Verificar quais teorias e referenciais teóricos são utilizados para tratar dessas questões.
2. Analisar se há uma abordagem crítica ou apenas instrumental (gestão de pessoas como ferramenta de produtividade).
3. Comparar as abordagens metodológicas adotadas nos TCCs analisados e avaliar como essas escolhas influenciam a construção dos sentidos do trabalho em cada estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sobre o trabalho e seus sentidos

Quando se trata de trabalho, existem diversos conceitos e formas de pensamento acerca do assunto. Conforme, Nascimento *et al.* (2017, p. 8) “o trabalho cria e define a existência humana, possui sentidos particulares para os indivíduos e significado econômico e social para a sociedade”.

De acordo com Morin (2001, p. 12),

O trabalho pode ser agradável ou desagradável; ele pode ser associado ou não a trocas de natureza econômica. Ele pode ser executado ou não dentro de um emprego. O trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução.

Dentre as muitas definições existentes a respeito do conceito de trabalho, a ocorrência de trocas de natureza econômica, ou seja, a atividade remunerada, está contida dentro de um contexto mais restrito de sua definição; existindo também conceitos ainda mais abrangentes, tais como, o de Sachuk e Araújo (2007) que o trabalho como uma “atividade com vocação produtiva”.

De acordo com Dejours (1994), o trabalho não é, em si, um “valor”. A atividade laboral só tem valor porque é considerada produtiva. Dessa forma, a “produção”, ou seja, a interação do homem com a natureza para satisfazer as necessidades humanas, existe em todas as sociedades. Desenvolveu-se ao longo da história, desde as simples atividades de "predação" das sociedades de caçadores-coletores até as formas contemporâneas da técnica.

No ponto de vista sociológico, o termo trabalho é definido como um conjunto de atividades e/ou esforço realizado de natureza física ou intelectual executada pelo homem, com a finalidade de transformar ou adquirir algo a partir de uma atividade planejada, seja ele para realização pessoal ou desenvolvimento econômico. Antes de executar, o homem analisa os recursos (materiais e ferramentas) que dispõe e seleciona as etapas, conforme apresentado por Geremia, Scapini e Silva (2020).

Para Tolfo (2007), as diferentes formas de trabalho em um determinado emprego ocorrem por diversos fatores históricos que desenvolveram no decorrer do tempo, sendo eles desde a reestruturação da empresa aos sistemas tecnológicos implantados.

Ainda nesse sentido, para o Tolfo (2007), um trabalho é um contrato de produção que permite que uma pessoa obtenha remuneração. Mas, ao mesmo tempo, o trabalho carrega sentido, como fonte de realização pessoal e liberdade. Dessa forma, o papel das empresas é, portanto,

criar uma organização de trabalho que permita àqueles que o realizam se sentir realizados, tanto em nível pessoal quanto coletivo. Por isso, é importante que o empregador dê sentido ao trabalho.

Consoante a Morin (2002), para que essa realização aconteça, é necessário que o empregado tenha condições de transferir para sua atividade diária um pouco dele, sua história, sua experiência, um pouco do que o constitui intimamente e importa para ele. Em suma, só faz sentido quando o funcionário consegue se apropriar das tarefas que realiza todos os dias, projetar-se e reconhecer-se nelas.

Assim, as empresas, e especialmente os gestores, têm um papel fundamental a desempenhar para que essa realização aconteça. Ao fornecer aos trabalhadores suporte personalizado e informações concretas, permitindo que eles entendam melhor para que é seu trabalho, os gestores ajudam a fortalecer sua adesão à cultura da empresa e, de forma mais geral, a consolidar a coesão da equipe, Antunes (2009). Evitam, assim, a "síndrome de fragmentação" pela qual os funcionários não conseguem mais compreender a utilidade de seu papel ou seu lugar na organização, Ferreira e Mendes (2003).

O trabalho faz sentido e tem relevância quando o ambiente é um local agradável a ser prestado as devidas atividades. Para isso, as organizações precisam proporcionar um ambiente com condições para o trabalhador aplicar suas atividades, oferecendo autonomia e segurança para que o trabalho seja exercido de maneira correta, Dejours (1994).

Assim, reconhecer o trabalho prestado pelo empregado, retribuindo cada vez mais com melhorias nas condições de trabalho, seja ela, em termo de um local com equipamentos adequados para desenvolver suas atividades, ou aumento da remuneração é uma das formas de tornar o trabalho prazeroso, Tolfo (2007).

Para Mendes (2007) o reconhecimento é a forma da retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo trabalhador, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho. Nessas relações apresentadas pelo conceito de trabalho e seus sentidos, cabe destacar que o trabalho é influenciado pela organização, as quais possibilitam satisfação ou sofrimento, onde variam conforme várias questões, sendo culturais, sociais, pessoais ou subjetivas, Mendes (2007).

Desse modo, essas sensações ou sentimentos de prazer e sofrimento precisam ser cuidadosamente compreendidos, visto que o mesmo se trata da relação existente entre o fazer laboral no ambiente de trabalho e a satisfação profissional, Costa (2020).

Tais sentimentos, como prazer e sofrimento são manifestações subjetivas experimentadas pelo trabalhador em resposta a realização de sua função dentro de um sistema de produção e das

relações sociais estabelecidas dentro de uma mesma classe com os demais trabalhadores e marcadas por uma estrutura rígida e hierarquizada, Gondim *et al* (2020).

Portanto, o prazer e o sofrimento no trabalho são sentimentos antagônicos, embora dialéticos, porque se originam do mesmo estímulo (as condições e modos de trabalho), e dinâmicos, pois a relação do homem com seu trabalho está sujeita a fatores externos, decorrentes da organização estrutural de produção na qual o trabalhador se insere e participa efetivamente Dario e Lourenço (2018).

2.2 Sobre prazer no trabalho

Mendes (2003) define o prazer no trabalho a partir de dois fatores: valorização e reconhecimento. A valorização é o que dá sentido, importância e o significado desse trabalho para a organização e a sociedade. O reconhecimento representa ser respeitado e admirado no trabalho e ter autonomia para manifestar sua identidade.

O trabalho pode ser fonte de prazer e é através dele que o sujeito se sente útil e produtivo. Quando o trabalhador tem uma percepção do seu trabalho como algo significativo e importante para a organização e a sociedade, quando ele se sente aceito e admirado pelo que faz e quando ele tem a oportunidade de infundir sua marca pessoal em suas atividades, não sendo visto como um mero objeto, passa a vivenciar o prazer no trabalho (FRANÇA; MOTA, 2021, p. 8).

As vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho. “Constituem como um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho”, Augusto *et al.* (2014, p. 12).

É importante valorizar as contribuições, os esforços de cada um e as conquistas que antes foram feitas. Muitas vezes os gestores, que estão sob grande pressão, esquecem a importância do reforço positivo. Para uma equipe de *back office*, é necessário traduzir em resultados as múltiplas contribuições e impactos internos, Prado (1998). A formalização e o aprimoramento desses indicadores de "qualidade" serão alavancas para dar sentido e criar vínculos dentro dos coletivos. Orgulho no trabalho é um bem precioso e quão eficaz, Mota (2021).

Assim, o empregador, influenciando a satisfação dos colaboradores, incentivará a

eficiência de seu trabalho e o resultado da empresa. Satisfazer as necessidades é mais propício à saúde do que trabalhar em condições de estresse, conflitos em erupção de vez em quando ou um senso de tratamento injusto. Bons arranjos na organização, um ambiente agradável afeta a atitude do colaborador em relação ao local de trabalho, afetam suas decisões de mudar a empresa, podem reduzir o absenteísmo ou o número de atrasos, Augusto et al. (2014).

Dessa forma, a satisfação no trabalho é um sentimento extremamente importante na vida de cada pessoa. É colocado ao lado da quantidade de ganhos e uma boa atmosfera no lugar do emprego. Segue-se que a realização na vida profissional é colocada acima de outros fatores. Não é de surpreender, porque apenas um homem satisfeito, cumprido em sua tarefa, pode derivar uma espécie de prazer do trabalho realizado, Prado (1998).

Conforme Mendes (2003), o papel da gestão – superiores, líderes de grupo, é de motivar os colaboradores, são eles que devem saber o que motiva uma determinada pessoa a trabalhar. Eles devem constantemente definir novas tarefas mais difíceis para os funcionários e, ao mesmo tempo, não limitar sua capacidade de mostrar responsabilidade e criatividade. Outra coisa importante é o sistema discricionário, graças ao qual o funcionário sabe que seu trabalho duro será notado e devidamente apreciado. Em terceiro lugar, a gestão deve se esforçar para criar vínculos que conectem os funcionários uns com os outros e com a organização.

Assim, vivenciar o prazer em realizar suas missões torna-se ainda mais importante em uma crise de saúde como a que estamos vivenciando. Além disso, ao contrário da motivação (desejo) que é sentida antes do trabalho e satisfação (contentamento, satisfação) que ocorre após o trabalho, o sentimento de prazer ocorre principalmente durante a realização das atividades, Santos (2014).

Ter uma pessoa vivenciando prazer em seu trabalho reduz significativamente não apenas os riscos de *burn-out* (excesso físico), mas também *brown-out* (perda de significado) e tédio (tédio), que alteram a autoestima, Augusto et al. (2014).

As falsas ideias de desenvolver prazer no trabalho por meio de iniciativas que colocam diversão em sua empresa, mas se divertir e fazer o trabalho mais divertido não tem nada a ver com isso. De acordo com Santos, (2014), se os slides, o futebol de mesa, os desafios do Wii reforçam o convívio, se as aulas de Yoga, as massagens melhoram o bem-estar, se um pouco mais de vegetação no local, a possibilidade de desenhar nas paredes trazem um pouco mais de alegria, todas essas medidas não têm absolutamente nenhum impacto no prazer que um funcionário pode sentir para realizar suas atividades diárias, pois nunca compensarão o descontentamento que um funcionário pode sentir para realizar atividades que não gosta.

2.3 Sobre sofrimento no trabalho

O trabalho cruciante, mesmo com o avanço tecnológico e as novas configurações das organizações do trabalho, não foi eliminado, o que ocorreu foi o aumento das desigualdades e a injustiça social, promovendo sofrimentos e provocaram formatos de sofrimento excessivamente mais obscuros e tênues, principalmente no tocante às doenças psíquicas, França e Mota (2021).

De acordo com Dejours (1994) citado por França e Mota (2021, p. 17):

a automatização e a robotização das tarefas, as intimidações e coerções nas organizações do trabalho, o ajuste à cultura ou valores organizacionais, configurado nas pressões do mercado, contribuem, consideravelmente, para o sofrimento do trabalhador, além de serem importantes causas geradoras das incompetências, haja vista causar no trabalhador um sentimento de incapacidade para resolver situações corriqueiras, atípicas ou falhas.

Reforça-se a ideia proposta de que a face mais dolorosa do sofrimento está no vazio intelectual enfrentado pelo funcionário que se sente deslocado e assume total responsabilidade por seu sofrimento, levando-o a uma persistente sensação de ineficiência e incompetência, em que os conhecimentos adquiridos através de anos de esforço é considerado dispensável e irrelevante, França e Mota (2021).

Para Dejours (1994) citado por França e Mota (2021, p. 18) “a noção de sofrimento é modular”. Assim, o autor associa o sofrimento, ininterruptamente, a uma condição de confronto do sujeito em contraposição a circunstâncias que o estão intensificando rumo ao adoecimento mental.

Por sua vez, o sofrimento é patogênico, uma vez que, por ser resultante da dissipação integral dos mecanismos de defesa, prossegue acarretando uma disparidade do corpo e da mente, enfraquecendo o sistema mental e psíquico do indivíduo, França e Mota (2021).

Codo (2013, p. 3-4) salienta que:

Ao contrário de uma satisfação necessária, a visão globalizadora e instrumentalizadora que sustenta a nova gestão utiliza o estresse como alavanca, pois é mais fácil ter controle sobre um funcionário estressado do que sobre um funcionário feliz e realizado. A satisfação é sempre adiada, e o colaborador, avaliado de acordo com critérios que não domina, em habilidades que não são necessariamente aquelas que adquiriu em seu

trabalho, muitas vezes não tem retorno positivo sobre seu investimento profissional (enquanto a pressão profissional é muitas vezes maior).

Dessa forma, faz com que o empregado não compreenda a utilidade de seu papel ou seu lugar na organização, e isso causa sofrimento, em alguns casos pode até se agravar para um problema psicológico, como, ansiedade, depressão.

Cada vez mais, os empregados que procuram ajuda psicológica estão lutando para tentar resolver o conflito trabalho-família e conciliar diferentes requisitos em ambos os ambientes. O tempo tornou-se a moeda do século XXI, ou seja, o recurso mais valioso e raro. Lutar com o conflito entre a vida privada e profissional significa enfrentar a pressão de se envolver fisicamente em um papel às custas de outro diariamente e enfrentar as pressões do engajamento mental, Freire (2000).

De acordo com Martinez (2002), o empregado, cumprindo um papel, vaga por aí com assuntos relacionados ao outro. O conflito cresce, e a realização de si mesmo em um papel e as tensões e comportamentos associados a ele interferem no funcionamento no outro papel.

A longo prazo, essa pressão causa tensão tão grande que o cliente, vivendo em estresse permanente, em um modo contínuo de "luta ou fuga", operando eternamente em maior velocidade, perde a capacidade de se regenerar, frear e descansar. A fonte do medo muitas vezes é o medo de perder um emprego, o que naturalmente reforça os temores sobre a situação financeira. Tudo isso se manifesta por distúrbios do sono, apetite, desejo sexual, somatização do estresse, ataques de pânico, episódios depressivos, Freire (2000).

Infelizmente, em algumas organizações, o homem é tratado pelos negócios e pela economia como um recurso individual para cumprir metas específicas, trazer benefícios, executar tarefas eficientemente e ainda está sujeito a avaliação constante. Atenção especial é dada aos empregados com distúrbios do sono, episódios depressivos ou ataques de pânico, que apontam o ambiente de trabalho como a causa de seu sofrimento. O sofrimento do empregado combinado com uma forma errada de gestão, medindo o desempenho de um humano em comparação com outras máquinas humanas, demandas cada vez maiores e pressão, Steuer (2016).

O papel incompreendido do gestor, em vez de apoiar sua motivação, impõem pressão, constantemente critica e aponta erros e observa se os "fios vão queimar" e a máquina vai explodir, Martinez (2002, p. 21). Dessa forma, manter-se-á a continuidade da eficiência econômica e do mercado.

“Outra causa de sofrimento bastante recorrente nas organizações de trabalho é a

disparidade entre a tarefa prescrita e a real. O trabalho prescrito refere-se ao que antecede a realização da tarefa. É motivo de reconhecimento e de sanção”, França e Mota (2021, p 22).

Em meados do século 20, quando o taylorismo já invadia à força a indústria francesa, os ergonomistas notaram uma diferença entre o que era prescrito para os trabalhadores e o que realmente era realizado. Este foi o nascimento de uma distinção e observação fundamental: há sempre uma distância entre trabalho prescrito e trabalho real.

Quando se trata do Trabalho Assalariado (um problema econômico e de poder) e da visão que se tem sobre o Trabalho (um problema político e epistemológico), em geral, coloca-se um problema subversivo, pois desde que “todo trabalho feito ‘como foi mandado’ é sempre, também, um trabalhar de outra maneira” Di Ruzza (2003, p. 5). Destaca também a definição de trabalho como tudo aquilo que não está estabelecido, haja vista não ser o prescrito que desempenha o trabalho, mas a ação efetiva do trabalhador.

As organizações mais flexíveis que negociam ou ajustam as atividades, permitindo uma predominância da conciliação entre a tarefa prescrita e a atividade real, permitem que seus trabalhadores se adaptem melhor às condições adversas e tenham vivências mais harmoniosas e prazerosas no ambiente de trabalho (MENDES, 2007 apud FRANÇA; MOTA, 2021).

O trabalhador encara o sofrimento usando alguns artifícios denominados de estratégias defensivas. Essas estratégias tanto podem ser individuais quanto coletivas. Sendo elas as estratégias individuais de defesa são caracterizadas pelos mecanismos de defesa operantes que estão interiorizados e operam mesmo sem a presença do outro. As estratégias coletivas de defesa surgem da concordância de uma equipe de trabalhadores e contribuem para a coesão do coletivo no enfrentamento do sofrimento causado pela organização do trabalho (MENDES, 2007, P. 4).

Dessa forma, as estratégias defensivas são muito importante para o empregado, pois por meio delas é possível evitar que o sofrimento desestabilize o trabalhador, destruindo seu equilíbrio psíquico, direcionando a problemas mentais, todavia também é componente para a normalidade, no momento em que existe um ajuste entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, sendo o sofrimento criador não uma adequação, mas o enfrentamento das exigências e pressões do trabalho que causam desestabilidade psicológica. Uma vez transformado, esse sofrimento dá lugar ao prazer.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo, com base em uma estratégia metodológica fundamentada na análise documental. O objeto de estudo foi composto por cinco Trabalhos de Conclusão de Curso (TCCs) desenvolvidos na Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), no período de 2017 a 2022, encontrados no repositório de trabalhos da UFERSA, todos centrados na temática dos sentidos do trabalho em diferentes contextos profissionais.

A análise documental, conforme proposto por Cellard (2008), consiste na leitura crítica de documentos com o objetivo de extrair interpretações, padrões e estruturas de sentido que reflitam a realidade social de um dado fenômeno. No caso deste estudo, os TCCs selecionados foram examinados com atenção às seções de objetivos, metodologia, resultados e conclusões.

Cada TCC foi tratado como uma unidade de análise, e os dados extraídos do repositório, direcionados em consonância com a orientação docente, foram organizados em quadros sintéticos contendo informações sobre o título do trabalho, autor, objetivos, metodologia, sujeitos estudados e principais conclusões.

Código	Título do Trabalho	Autor/Ano	Trabalhadores estudados
T1	Os sentidos do trabalho para trabalhadores da rede hoteleira	Rosália Patrícia Rodrigues da Silva Bezerra (2017)	Trabalhadores da rede hoteleira
T2	Os sentidos do trabalho para os internos que participam do projeto cadeias produtivas do sistema penitenciário do estado do Ceará	Bruno Rafael Félix da Silva (2022)	Sistema Prisional (internos)
T3	Sentidos do trabalho para os profissionais de recursos humanos de organizações da área de saúde, especificamente de hospitais e clínicas de Mossoró/RN	Bruna Rayssa dos Santos Silva (2022)	Recursos Humanos (saúde)
T4	Os sentidos do trabalho e suas implicações na jornada dos bancários de município do interior do Rio Grande do Norte	Luiz Renato de Lima Régis (2021)	Bancários
T5	Os sentidos do trabalho para profissionais de estabelecimentos farmacêuticos do conjunto Nova Vida	Luciene Alves Galdino (2022)	Estabelecimentos Farmacêuticos

Quadro 1: caracterização dos artigos analisados

Os Trabalhos de Conclusão de Curso foram codificados, no intento de colaborar com o cruzamento dos dados. Acima, o quadro 1 demonstra a seleção de trabalhos utilizados como critérios para desenvolver a revisão bibliográfica, tratando, em um aparato geral, de que se trata cada um. Tal demonstrativo, ilustra melhor as análises.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente seção visa à exposição dos trabalhos acadêmicos analisados, com destaque para os títulos das pesquisas, ano de defesa, tipo de trabalhador e os respectivos autores. Essa organização inicial é fundamental para contextualizar o escopo dos estudos utilizados como base, permitindo a compreensão da diversidade de cenários e abordagens envolvidas. Cada trabalho retrata um ambiente específico no qual os sentidos do trabalho foram investigados em distintas categorias profissionais e realidades socioculturais.

A sistematização dessas informações em formato de planilha busca facilitar a visualização e a identificação dos estudos que compõem o corpo da análise. Dessa forma, é possível reconhecer, de forma objetiva e clara, os artigos selecionados e seus autores, o que contribui para a organização metodológica e a transparência na construção do referencial empírico. Essa apresentação inicial serve como ponto de partida para discussões mais aprofundadas.

Abaixo, no quadro 2, descrevem-se os mecanismos utilizados pelos autores para atingir os objetivos de cada um deles, a divisão do trabalho em dois quadros permite uma melhor compreensão.

Código	Estudo	Objetivos	Resultados (Vivência de Prazer/Sufrimento)	Conclusões
--------	--------	-----------	--	------------

T1	Rede Hoteleira	Identificar sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores da rede hoteleira	Prazer: satisfação pessoal, oportunidade de crescimento; Sofrimento: carga horária exaustiva, baixa remuneração	Trabalho é valorizado por proporcionar aprendizado, mas há dilemas que afetam a saúde mental
T2	Sistema Prisional (internos)	Analisar sentidos do trabalho para internos no projeto Cadeias Produtivas	Prazer: reinserção social, sentimento de utilidade; Sofrimento: falta de autonomia, visão estigmatizada	Apesar das limitações, o trabalho possui sentido e contribui para a dignidade e reintegração
T3	Recursos Humanos (saúde)	Analisar os sentidos do trabalho entre profissionais de RH em saúde	Prazer: reconhecimento, pertencimento; Sofrimento: sobrecarga, conflitos éticos	Os sentidos do trabalho são ambivalentes e mediadores do bem-estar dos trabalhadores
T4	Bancários	Investigar os sentidos do trabalho construídos por bancários	Prazer: estabilidade, aprendizado; Sofrimento: pressão por metas, rotina estressante	O trabalho bancário é percebido positivamente, mas carrega contradições que exigem mediações subjetivas
T5	Estabelecimentos Farmacêuticos	Identificar sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais de farmácias	Prazer: reconhecimento comunitário, vínculo com clientes; Sofrimento: jornada exaustiva, baixa valorização	O trabalho tem papel identitário, mas é atravessado por precariedades estruturais

Quadro 2: Comparativo

Todas as pesquisas evidenciam sentidos positivos associados à realização pessoal, ao reconhecimento e à contribuição social. No T1 (rede hoteleira), as vivências de prazer estão fortemente vinculadas à dimensão individual, satisfação, aprendizagem e crescimento, enquanto a dimensão organizacional aparece nas críticas à carga horária extensa e à baixa remuneração. A dimensão social, embora menos explícita, manifesta-se na valorização do atendimento ao público e do papel social do serviço.

No T2 (internos do sistema prisional), a dimensão social assume centralidade ao destacar a reinserção e a reconstrução da identidade por meio do trabalho, ao passo que a dimensão individual emerge por meio do sentimento de utilidade e dignidade. A dimensão organizacional evidencia-se pela falta de autonomia e pela rigidez institucional que intensificam o sofrimento.

No T3 (profissionais de RH na saúde), as três dimensões aparecem de modo equilibrado, a individual, marcada pelo reconhecimento e pertencimento, a organizacional, atravessada por sobrecarga, demandas éticas e conflitos de função, e a social, refletida na relevância simbólica do trabalho para a qualidade da assistência em saúde.

No T4 (bancários), predomina a dimensão organizacional, expressa pela pressão por metas e pelo ritmo intenso. Contudo, a dimensão individual também é significativa, especialmente diante da valorização da estabilidade e do aprendizado contínuo. A dimensão social aparece nas percepções sobre a utilidade pública da atividade bancária.

Por fim, no T5 (profissionais de farmácias), a dimensão social é marcante devido ao vínculo comunitário e ao papel de cuidado reconhecido pelos clientes. A dimensão individual manifesta-se na construção da identidade profissional e no sentimento de pertencimento, enquanto a dimensão organizacional torna-se evidente ao apontar jornadas extensas e baixa valorização institucional.

Assim, sofrimento e prazer encontram-se distribuídos de forma distinta entre os estudos, mas, em todos eles, as três dimensões propostas por Morin (2001, 2002), individual, organizacional e social, podem ser claramente identificadas como estruturantes da experiência laboral.

Por outro lado, os internos do sistema prisional demonstram que sua principal motivação para o trabalho é a reinserção social, relatando que a atividade lhes oferece a chance de “se tornar uma nova pessoa e voltar melhor para a sociedade” e funciona como mecanismo de “humanização e ressocialização” (Silva, 2017) .

Já entre os bancários, o sofrimento está fortemente ligado às pressões sistêmicas e às metas organizacionais, percebidas como uma “pressão constante”, associadas a um “ritmo intenso” e a “excesso de exigências” no cotidiano de trabalho (Régis, 2018) . No campo da saúde, os profissionais destacam sobrecarga e falta de reconhecimento como fatores centrais de desgaste, apontando o estresse decorrente do volume de tarefas e da pouca valorização simbólica (Galdino, 2018) . Já no setor hoteleiro, há uma clara ambivalência: os trabalhadores afirmam satisfação em “atender bem”, mas convivem com “baixa remuneração”, “jornadas longas” e “excesso de exigências”, que geram cansaço e insatisfação (Bezerra, 2018) .

A comparação entre os estudos mostra que cada grupo de trabalhadores vive o trabalho de um jeito diferente, muito influenciado pelas condições em que ele acontece. Entre os internos do sistema prisional, o sentido principal do trabalho é claramente a reinserção social. Eles afirmam que a atividade os ajuda a “se tornar uma nova pessoa” e a “voltar melhor para a sociedade”, além de abrir novas perspectivas para quando saírem do presídio. Por isso, a dimensão social é a que mais se destaca nesse contexto.

Nos bancários e profissionais da saúde, o trabalho aparece mais ligado ao desgaste e à pressão por resultados. No estudo com bancários, por exemplo, muitos relatam uma “pressão constante por metas” e um ritmo de trabalho “intenso”, que acaba afetando tanto a autonomia quanto a saúde dos trabalhadores. Aqui, pesa principalmente a dimensão organizacional, marcada por cobranças, metas e exigências diárias.

Já no caso dos trabalhadores da hotelaria, o cenário é mais misto. Eles dizem sentir satisfação em “atender bem, ajudar o hóspede e fazer o trabalho com dedicação”, mas também relatam dificuldades como “baixa remuneração, jornadas longas e excesso de exigências”. Assim, convivem ao mesmo tempo sentidos positivos — ligados à realização pessoal, e sentidos negativos, ligados às condições de trabalho. É uma mistura entre a dimensão individual (prazer em servir, orgulho do trabalho) e a organizacional (sobrecarga, salário baixo).

No geral, os três estudos mostram que o trabalho pode trazer satisfação e reconhecimento, mas isso depende muito das condições reais em que ele acontece. No presídio, ele significa oportunidade; nos bancos e na saúde, ele pesa mais pela cobrança; na hotelaria, ele mistura prazer e desgaste.

4.1 As tratativas dos Referenciais Teóricos e Abordagens

A análise dos estudos de Bezerra (2018), Silva (2017), Silva (2018), Régis (2018) e

Galdino (2018) revela a utilização de diversas teorias e referenciais para tratar das questões dos sentidos do trabalho. Bezerra (2018), ao discutir a hotelaria, fundamenta-se em Enriquez (1999) para ressaltar o valor social do trabalho e o impacto das transformações organizacionais na subjetividade. Sua perspectiva converge com as ideias de Hackman e Oldham (1980) e Emery e Trist (1960), que destacam a importância do conteúdo das tarefas, autonomia e feedback para um trabalho dotado de sentido, sublinhando a relevância das condições organizacionais.

Silva (2017), ao analisar os sentidos do trabalho para internos do sistema penitenciário, fundamenta sua interpretação em autores que compreendem o trabalho prisional como instrumento de reconstrução identitária e de reinserção social. Essa leitura dialoga diretamente com Bitencourt (2008), que apresenta o trabalho como eixo central das políticas ressocializadoras e recupera as lições de Manuel Montesinos e Molina, para quem a atividade laboral é “o melhor instrumento para conseguir o propósito reabilitador da pena”.

A perspectiva de transformação também encontra apoio em Foucault (2013), ao destacar o trabalho como técnica disciplinar e mecanismo de reorganização moral dentro das prisões, e em Goffman (2019), cuja noção de “instituição total” explica como o cárcere rompe identidades e como o trabalho pode funcionar como contrapeso aos efeitos psicológicos do isolamento.

Além disso, Silva incorpora autores que tratam de estigma e dificuldades de retorno ao convívio social, como Salgueiro (2016), bem como referências que valorizam o trabalho como via de reintegração e oportunidade de reconstrução de trajetórias, como Muraro (2017). A noção de trabalho com função terapêutica aparece reforçada na ideia de laborterapia de Falconi (1998), entendida como prática eficaz de reinserção, desde que não exploratória.

Por fim, a dimensão coletiva do trabalho e seu papel de pertencimento social é apoiada no modelo de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), que reforça que o trabalho adquire sentido quando permite participação social e reconhecimento. Assim, Silva articula um conjunto de referências que sustenta a compreensão do trabalho prisional como política pública humanizadora, capaz de promover reorganização subjetiva, construir novas identidades e favorecer caminhos reais de ressocialização.

Silva (2018), em sua análise dos profissionais de recursos humanos na saúde, reflete sobre a complexidade e a dicotomia dos sentidos do trabalho, permeada por dinâmicas organizacionais e vivências subjetivas. Embora não cite autores específicos para essa dicotomia, sua abordagem explora a intersecção entre o indivíduo e a organização.

Régis (2018) discute os sentidos do trabalho entre bancários apoiando-se em referenciais que tratam tanto da dimensão simbólica quanto das transformações estruturais do setor. Para fundamentar a ideia de que o trabalho é percebido como espaço de aprendizagem, estabilidade

e reconhecimento, o autor recorre a Antunes (2000) e Albornoz (1994), que entendem o trabalho como elemento central da identidade e da realização humana.

A construção de narrativas positivas sobre a ocupação dialoga com a literatura sobre sentidos do trabalho, sobretudo Morin (2001; 2007) e o grupo MOW (1987), que destacam dimensões como utilidade social, pertencimento e contribuição coletiva. Além disso, Régis integra autores que analisam o setor bancário em contexto de reestruturação, como Grisci e Bessi (2004), Heloani (2003) e Panella (2000), reforçando que, mesmo em um ambiente marcado por pressão, fragmentação e intensa cobrança, os trabalhadores constroem sentidos positivos ao enfatizar a utilidade pública de seu trabalho, uma leitura também alinhada a Oliveira et al. (2004) e Trigueiro (2010), que associam o sentido do trabalho à sua capacidade de contribuir socialmente.

Assim, Régis articula autores que tratam simultaneamente da subjetividade, da dimensão social do trabalho e das condições organizacionais, produzindo uma análise que combina vivências individuais e valores simbólicos atribuídos à atividade bancária.

Galdino (2018), ao investigar os sentidos do trabalho entre profissionais de estabelecimentos farmacêuticos, enfatiza elementos como responsabilidade social, bem-estar pessoal, organização do ambiente e qualidade das relações interpessoais, destacando que o lucro financeiro ocupa posição secundária na construção desses sentidos.

Embora a autora não mobilize um corpo teórico próprio para discutir motivação ou reconhecimento, sua interpretação aproxima-se dos achados de Bezerra (2018), especialmente na valorização simbólica do trabalho e na importância atribuída ao vínculo com a comunidade e aos clientes. No estudo, a ausência de reconhecimento aparece como o principal fator de sofrimento, o que reforça a centralidade das dimensões emocionais e relacionais na experiência laboral, percepção que ecoa autores clássicos sobre sentidos do trabalho utilizados no conjunto dos TCCs, como Morin (2001, 2007). Assim, sua análise evidencia que, para esses profissionais, o sentido do trabalho está fortemente ligado à utilidade social e ao pertencimento, mais do que a aspectos materiais ou financeiros.

4.2 O comparativo entre a abordagem Crítica vs. Instrumental

A análise dos estudos revela predominantemente uma abordagem crítica dos sentidos do trabalho, afastando-se de uma visão meramente instrumental da gestão de pessoas. Tanto Bezerra (2018) quanto Silva (2017) evidenciam que o trabalho opera como um elemento de integração social, identidade e dignidade, e não apenas como atividade produtiva. Bezerra

(2018), ao analisar trabalhadores da hotelaria, mostra que o trabalho é percebido como algo que “contribui para a sociedade e favorece a integração social” e que possui forte valor simbólico ao “definir identidade pessoal e impulsionar o crescimento humano”, além de reforçar seu caráter de humanização ao citar que o trabalho é “o ponto de partida do processo de humanização”.

Na mesma direção, Silva (2017) enfatiza que o trabalho no sistema prisional atua como possibilidade de reconstrução subjetiva, permitindo ao interno “se tornar uma nova pessoa” e “voltar melhor para a sociedade”, além de reforçar que as políticas laborais funcionam como mecanismos de “humanização e ressocialização”. A presença dessas interpretações confirma que ambos os trabalhos adotam uma perspectiva crítica, tratando o trabalho como pilar de integração social e reconstrução da dignidade, rompendo com leituras que o reduzem a mero instrumento de produtividade.

Mesmo Régis (2018), apesar de apresentar uma idealização do trabalho bancário, aborda a construção de narrativas simbólicas, o que indica uma análise para além da eficiência ou produtividade, ao mesmo tempo em que essa idealização pode contrastar com a materialidade das tarefas, sugerindo a complexidade inerente à relação trabalho-sentido. Em síntese, os estudos exploram as vivências subjetivas, o sofrimento, o prazer e a construção de propósito, elementos que são centrais a uma abordagem crítica e humanizadora do trabalho, em oposição a uma visão meramente instrumental de gestão.

4.3 Evolução Temporal da Discussão

Considerando que todos os estudos analisados, Bezerra (2018), Silva (2017), Régis (2018) e Galdino (2018), foram publicados em 2017 ou 2018, é mais preciso discutir a contemporaneidade e a intensidade da discussão sobre os sentidos do trabalho nesse período, em vez de uma "evolução ao longo dos anos" no sentido de uma linha do tempo estendida.

Essa simultaneidade de estudos em contextos tão distintos (de ambientes de privação a serviços de saúde e financeiros) demonstra a transversalidade da temática dos sentidos do trabalho e sua relevância contemporânea. Embora os estudos se baseiem em referenciais teóricos pré-existentes, sua aplicação em cenários tão variados e a riqueza das narrativas coletadas nesse período contribuem para uma visão multifacetada e atualizada dos sentidos atribuídos ao trabalho, consolidando a ideia de que o trabalho é um espaço dinâmico de significado, sofrimento, prazer, resistência e construção de propósito na sociedade.

contemporânea.

Objetivo Geral: Analisar como os TCCs do curso de Administração da UFERSA abordam as dimensões de prazer e sofrimento no trabalho.

Objetivos Específicos:

1. Verificar quais teorias e referenciais teóricos são utilizados para tratar dessas questões.
2. Analisar se há uma abordagem crítica ou apenas instrumental (gestão de pessoas como ferramenta de produtividade).
3. Comparar as abordagens metodológicas adotadas nos TCCs analisados e avaliar como essas escolhas influenciam a construção dos sentidos do trabalho em cada estudo.

5 CONCLUSÃO

A análise documental de Trabalhos de Conclusão de Curso revelou que os sentidos do trabalho, em diferentes setores profissionais, são construídos a partir de uma complexa interação entre fatores objetivos (como condições físicas e organizacionais) e subjetivos (como reconhecimento, vínculos sociais e propósito). O trabalho se mostra, ao mesmo tempo, como espaço de sofrimento e de prazer, sendo essa ambiguidade determinada por elementos que transcendem o ambiente físico e atingem dimensões simbólicas e relacionais da vida laboral.

A diversidade de contextos investigados, da hotelaria ao sistema prisional, da área da saúde ao setor bancário e farmacêutico, enriqueceu a análise ao oferecer múltiplos olhares sobre a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos. Em todos os estudos analisados, a importância do reconhecimento simbólico e das relações interpessoais foi enfatizada como fator decisivo na construção de uma experiência positiva de trabalho. Esses elementos dialogam com a realidade dos trabalhadores salineiros de Areia Branca, cuja experiência profissional também se constitui na tensão entre esforço físico e busca por dignidade.

A metodologia adotada, baseada na análise de TCCs, mostrou-se eficaz para captar representações e sentidos atribuídos ao trabalho em distintos cenários. Ao estabelecer paralelos entre os resultados encontrados nesses trabalhos e a realidade laboral dos

trabalhadores salineiros, foi possível desenvolver uma reflexão crítica e fundamentada sobre o prazer e o sofrimento no trabalho, mesmo sem a realização de entrevistas diretas.

Esse tipo de investigação documental contribui para o aprofundamento do debate sobre as condições de trabalho em setores produtivos pouco explorados na literatura, como é o caso da indústria salineira. Também reforça a importância de políticas organizacionais que valorizem o trabalhador não apenas em sua produtividade, mas em sua totalidade humana.

Em síntese, este estudo contribui para ampliar a compreensão sobre os sentidos do trabalho como uma construção social, histórica e relacional. Ao dialogar com pesquisas já consolidadas, evidencia que, mesmo diante de desafios estruturais e contextuais, os trabalhadores encontram formas de ressignificar suas experiências e de atribuir valor às suas trajetórias profissionais, um processo fundamental para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, justos e humanos.

REFERÊNCIAS

- AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa.** *Psicol. rev.* (Belo Horizonte) vol.20 no.1 Belo Horizonte, 2014.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo. 2009.
- CODO, W. et al. **Trabalho e sofrimento.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.
- COSTA, Silas Dias Mendes. **ENTRE SENTIDOS DO TRABALHO, PRAZER E SOFRIMENTO: UM ESTUDO BASEADO NA PERSPECTIVA DE JOVENS TRABALHADORES-ESTUDANTES.** *Revista Gestão Organizacional*, v. 13, n. 1, p. 64-85, 2020.
- D'OLIVEIRA, C. A. F. B. et al. **Prazer e sofrimento no trabalho: perspectivas de docentes de enfermagem.** *Rev baiana enferm*, 2017); 31(3):e20297, v. III, n. 3, p. 1-9, Abril 2017.
- DARIO, V. C.; LOURENÇO, M. L. **Cultura organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho:** um estudo com professores de Instituições Federais de Ensino Superior. *Organizações em contexto*, São Bernardo do Campo, v. XIV, n. 27, p. 346 - 395, jan.-jun 2018.
- DEJOURS, C. **A carga psíquica 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.; MENDES, A. M. **"Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor": atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho.** *Estudos de Psicologia*, Natal, v. VI, n. 1, p. 93-104, Agosto 2003.
- FRANÇA, E. D. S.; MOTA, A. H. **PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA.** *Negócio & Desenvolvimento Regional*, Vale do Jaguaribe, v. I, n. 8, p. 5-20, Junho 2021.
- FREIRE, C.A. **O corpo reflete o seu drama:** somatodrama como abordagem psicossomática. São Paulo: Agora, 2000.
- GEREMIA, H. C.; SCAPINI, A. I. N.; SILVA, N. **Concepções de Realização Profissional: Uma Revisão Integrativa.** *Revista Psicologia e Saúde.*, Santa Catarina, v. XII, n. 1, p. 17-32, jan./abr. 2020.
- GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional.** *SBPOT, Temática*, v. 5, 2020.
- GONÇAVES, João Salustino. **Pesquisa Bibliográfica.** Fortaleza: UEC, 2012. Apostila.
- LOUREIRO, A. J. C. **Trabalho, labor e ação: a Vita Activa no Brasil do século XXI sob a óptica de Hannah Arendt.** *âmbito Jurídico*, Amazonas, v. I, n. 1, p. 1-9, Julho 2019.
- MARTINS, A. C. A.; OLIVEIRA, G. D. **Trabalho: Fonte de Prazer e Sofrimento e as Práticas Orientais.** *Unicamp*, São Paulo, v. II, n. 1, p. 229 - 241, Janeiro 2018.
- MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador.** Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MORIN, E. **Os sentidos do trabalho**. In T. Wood (Ed.), *Gestão empresarial: O fator humano* (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas. 2002.

PRADO, F. A. **Prazer: a energia dos vencedores**. São Paulo: Mercuryo, 1998.

PRESTES, F. C. et al. Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho da enfermagem em um serviço de hemodiálise. **Revista Escola de Enfermagem**, Santa Maria, RS, v. XII, n. 3, p. 469-477, Setembro 2015.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SANTOS, J. L. G. **Prazer e sofrimento no trabalho**. Escola Anna Nery, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, jan./mar. 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/4522241.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2022.

STEUER, R. S. **Satisfação no trabalho, conflito e ambiguidade de papéis**: estudo junto às enfermeiras de Maternidade Escola do Município de São Paulo. Dissertação de mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

TOLFO, S. da R.; SILVA, N. & LUNA, I. N. **Cultura organizacional, identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões de pesquisas em organizações**. Pesquisas e Práticas psicossociais 4(1), São João del-Rei, Dez. 2007.

TOMANEY, J. **A New Paradigm of Work Organization and Tecnology?** in AMIN, Ash, op. cit. 2020.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO**

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA – TCC

Ao decimo dia do mês de dezembro de 2025, às 09h, na sala de reunião virtual, a professora Elisabete Stradiotto Siqueira (orientadora) instalou a Banca Examinadora responsável pela avaliação da defesa de Monografia intitulada: **TRABALHO, PRAZER E SOFRIMENTO: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO A PARTIR DE MONOGRAFIAS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA UFERSA** trabalho final apresentado pelo discente **ÂNGELO ALISON SIQUEIRA DE ANDRADE** ao Curso de Administração, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Administração. A banca examinadora, composta por três membros, foi presidida por Elisabete Stradiotto Siqueira (professora da UFERSA) na qualidade de orientadora e contou com a participação de Eulita de Souza Moraes e Arrilton Carlos de Brito Filho. Após a apresentação do trabalho pelo discente, sucederam-se as observações da banca. Concluída a defesa, procedeu-se o julgamento pelos membros da banca examinadora, tendo o discente sido considerado **APROVADO**. Nada mais havendo, eu, Elisabete Stradiotto Siqueira, lavrei a presente Ata assinada por mim e pelos demais membros da banca examinadora.

Mossoró/RN, 10 de dezembro de 2025.

Documento assinado digitalmente
gov.br **ELISABETE STRADIOTTO SIQUEIRA**
Data: 11/12/2025 16:00:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Elisabete Stradiotto
Siqueira
Presidente

Documento assinado digitalmente
gov.br **EULITA DE SOUZA MORAIS**
Data: 11/12/2025 17:58:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Eulita de Souza
Moraes
Membro Examinador

Documento assinado digitalmente
gov.br **ARRILTON CARLOS DE BRITO**
Data: 11/12/2025 17:58:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Arrilton Carlos de Brito
Filho
Membro Examinador