

Atualizações metodológicas para estudo do novo mundo do trabalho: revisiting da escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho

Methodological updates for studying the new world of work: revisiting the scale of indicators of pleasure and suffering at work

Actualizaciones metodológicas para estudiar el nuevo mundo del trabajo: *revisiting* de la escala de indicadores de placer y sufrimiento en el trabajo

Recebido: 10/07/2020 | Revisado: 11/07/2020 | Aceito: 13/07/2020 | Publicado: 30/07/2020

Jorge Luiz de Souza Evaristo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2304-050X>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: evaristo.jls87@gmail.com

Marcio de Oliveira Mota

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7725-3335>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: marcio@marciomota.com

Ana Cristina Batista-dos-Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8838-6937>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: ana.batista@uece.br

Resumo

O presente artigo tem por objetivo apresentar uma *revisiting* da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) publicada por Mendes (2007) no âmbito da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, tendo em vista as mudanças ocorridas nos últimos anos no mundo do trabalho, em especial, com o advento da Lei 13.467/2017 que regularizou diversas formas de trabalho não-tradicionais. Visa-se à atualização da EIPST; por conseguinte, adotou-se como procedimentos metodológicos: visita à literatura sobre as mudanças ocorridas no contexto laboral na contemporaneidade e a literatura pertinente as dimensões de prazer e sofrimento no trabalho; realização de pré-teste; aplicação do instrumento ajustado por meio do *Google Forms* (171 respostas); realização de análise fatorial exploratória no SPSS Statistics; e análise fatorial confirmatória no SPSS Amos. Os resultados indicaram a adequação dos modelos e dos novos construtos propostos para a escala: Assistência no

Trabalho e Desamparo Profissional. Contudo, foram realizados ajustes nos modelos, seja pela exclusão de itens ou pela covariância dos erros. A atualização da escala traz relevante contribuição para o campo da psicologia social e do trabalho, bem como para a gestão que se proponha promotora de saúde e bem-estar dos trabalhadores, em novos contextos laborais. Com a utilização da mesma, se poderá avaliar riscos de adoecimento no trabalho, advindos de contextos com elevado grau de sofrimento dos trabalhadores, bem como, por outro lado, identificar quais dimensões são prováveis promotoras de saúde pela potencialização do prazer no trabalho.

Palavras-chave: EIPST; *Revisiting*; Psicodinâmica do trabalho; Mudanças no trabalho.

Abstract

This article aims to present a revisiting of the Scale of Indicators of Pleasure and Suffering at Work (EIPST) published by Mendes (2007) within the scope of the Theory of Psychodynamics of Work, in view of the changes that have occurred in recent years in the world of work, in particular, with the advent of Law 13,467 / 2017, which regulated various forms of non-traditional work. The aim is to update the EIPST; therefore, the following methodological procedures were adopted: visit to the literature on the changes that occurred in the workplace in contemporary times and the relevant literature on the dimensions of pleasure and suffering at work; pre-test; application of the instrument adjusted through Google Forms (171 responses); conducting exploratory factor analysis in SPSS Statistics; and confirmatory factor analysis in SPSS Amos. The results indicated the adequacy of the models and new constructs proposed for the scale: Assistance at Work and Professional Helplessness. However, adjustments were made to the models, either by deleting items or by covariance of errors. The updating of the scale brings a relevant contribution to the field of social and work psychology, as well as to the management that proposes to promote health and well-being of workers, in new work contexts. With the use of it, it will be possible to assess risks of illness at work, arising from contexts with a high degree of suffering from workers, as well as, on the other hand, identifying which dimensions are likely to promote health by enhancing pleasure at work.

Keywords: EIPST; *Revisiting*; Psychodynamics of work; Changes at work.

Resumen

El propósito de este artículo es presentar una revisión de la Escala de indicadores de placer y sufrimiento en el trabajo (EIPST) publicada por Mendes (2007) dentro del alcance de la

Teoría de la psicodinámica del trabajo, en vista de los cambios que han ocurrido en los últimos años en el mundo del trabajo, en particular, con el advenimiento de la Ley 13.467 / 2017, que regula varias formas de trabajo no tradicional. El objetivo es actualizar el EIPST; por lo tanto, se adoptaron los siguientes procedimientos metodológicos: visita a la literatura sobre los cambios que ocurrieron en el lugar de trabajo en los tiempos contemporáneos y la literatura relevante sobre las dimensiones del placer y el sufrimiento en el trabajo; pre-prueba; aplicación del instrumento ajustado a través de Formularios de Google (171 respuestas); realización de análisis factoriales exploratorios en SPSS *Statistics*; y análisis factorial confirmatorio en SPSS Amos. Los resultados indicaron la idoneidad de los modelos y las nuevas construcciones propuestas para la escala: Asistencia en el trabajo e indefensión profesional. Sin embargo, se hicieron ajustes a los modelos, ya sea eliminando elementos o por covarianza de errores. La actualización de la escala aporta una contribución relevante al campo de la psicología social y laboral, así como a la gestión que propone promover la salud y el bienestar de los trabajadores, en nuevos contextos laborales. Con su uso, será posible evaluar los riesgos de enfermedad en el trabajo, que surgen de contextos con un alto grado de sufrimiento de los trabajadores, así como, por otro lado, identificar qué dimensiones pueden promover la salud al mejorar el placer en el trabajo.

Palabras clave: EIPST; *Revisiting*; Psicodinámica del trabajo; Cambios en el trabajo.

1. Introdução

O mundo do trabalho sofreu mudanças significativas nos últimos anos. Sua teorização também tem se modificado, especialmente no que concerne às novas formas de produção, organização e gestão do trabalho sob o chamado capitalismo flexível (Mota, Moreira, Oliveira & Pinheiro, 2007). Por conseguinte, o molde taylorista-fordista de racionalização do trabalho, que permeava os trabalhos iniciais de Christophe Dejours quando este desenvolveu a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), não são mais os mesmos (Aguiar & Santos, 2017).

A era da informação e da telecomunicação permitiu o desenvolvimento de práticas e ferramentas gerenciais na mesma medida em que aboliu diversos postos de trabalho e criou outros. A massa desempregada, substituída por máquinas ou resultante da horizontalização da hierarquia organizacional, passou a empreender e criar novas necessidades para que o seu trabalho pudesse atendê-las (Tavarayama, Silva & Martins, 2012; Pinto & Souza, 2017).

Hoje é possível abordar temas como teletrabalho, trabalhadores externos, start-ups, empresas e negócios virtuais, feiras criativas entre outras formas, contextos laborais e

modalidades de trabalho (Fry & Leman, 2007, Schreiber et al., 2016). O vínculo social do trabalho e a existência de hierarquias e subordinação podem se tornar inexistentes ou mesmo desnecessários em alguns contextos, tornando o labor um fazer solitário, em que o conceito de cooperação perde o sentido pela falta do outro com quem cooperar (Valencia, 2014, Siqueira, Dias & Medeiros, 2019).

Um grande marco no contexto brasileiro para a transformação do mundo do trabalho adveio da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, por meio da Lei 13.467/2017. A flexibilização do trabalho proporcionada pela nova legislação criou, ou melhor, reconheceu e trouxe para o campo da licitude, novas formas de contratação, liberando a terceirização, ampliando a prática do trabalho temporário e parcial, bem como instituiu o trabalho intermitente e o teletrabalho (Carvalho, 2017).

Nas formas de trabalho com jornada reduzida ou variável, como no caso do contrato intermitente, o trabalhador é contratado apenas pelo período em que possui maior efetividade produtiva, similar ao que ocorre na Inglaterra com os contratos “zero hora”, de modo que o trabalhador é inserido em um ambiente de grande instabilidade (Antunes, 2015, Krein, 2018).

Quanto ao trabalho a distância, no caso na modalidade de teletrabalho, o mesmo geralmente ocorre na situação em que o local de trabalho passa a ser a residência do trabalhador (home office). Neste caso, o trabalhador se encontra sujeito a uma situação conflituosa em que pairam a solidão e as dificuldades de dissociar, num mesmo espaço, o que seja trabalho e o que seja vida pessoal (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017).

Essas formas de trabalho enfraquecem os vínculos sociais oriundos do contexto laboral pela redução parcial ou total do tempo de interação entre o trabalhador, seus colegas, e superiores de trabalho. Ademais, o vínculo do trabalhador com a organização também é reduzido. A nova lei trabalhista permite o afloramento de uma cultura da rotatividade pela facilidade de demitir, uma vez que os gastos do empregador foram reduzidos nessas situações (Krein, 2018).

A Lei 13.467/2017 incentivou, ainda, o trabalho autônomo e/ou informal. Nesse contexto, o trabalhador informal pode estar trabalhando continuamente como um empregado efetivo sem ter essa qualidade reconhecida, desde que exposto no contrato de trabalho que fora contratado como autônomo. Essa forma de precarização do trabalho é criticada por Carvalho (2017), pois não traz nenhum bem-estar social ao sujeito desse labor, reduzindo a força de trabalho a uma mercadoria remunerada nos moldes de um aluguel de serviços.

Além das relações socioprofissionais, a Reforma Trabalhista afetou as condições de trabalho, pela flexibilização da jornada e da remuneração, isentando o empregador de pagar

determinados períodos, antes obrigatórios, desde que convencionados no contrato de trabalho. O princípio da autonomia da vontade das partes, expresso no contrato de trabalho, tende a potencializar situações de precarização ao permitir, por exemplo, a exposição de mulheres grávidas e lactantes a ambientes insalubres (Krein, 2018).

A nova proposta do governo federal brasileiro, o Contrato Verde e Amarelo, visa a instituir uma nova forma de contratação, voltada a empregar jovens entre 18 e 29 anos. Entretanto, tal proposta vem gerando polêmica pelo fato de só apresentar benefícios financeiros ao empregador enquanto o trabalhador tem seus direitos reduzidos. Tal proposta é entendida por muitos sindicatos, e até por senadores, como uma extensão da Reforma Trabalhista de 2017 e que pode fragilizar ainda mais o vínculo de trabalho, dispensando a obrigatoriedade do registro profissional e permitindo a extensão da jornada de trabalho para os domingos em categorias que possuem vedação (Brasil, 2019).

O mundo do trabalho se modificou e a escala para mensuração dos seus indicadores de bem-estar laboral, ou nos termos de Mendes (2007), os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho. A escala desenvolvida pela autora (Escala dos Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho - EIPST) não pôde levar em conta as dinâmicas de trabalho contemporâneas.

Não pretende negar o que já foi feito e os frutos do uso dessa escala, muito bem aplicada em outros estudos já publicados até o momento (Câmara & Faria, 2009, Sousa & Mendonça, 2009, Shimizu & Carvalho Junior, 2012, Vilela, Garcia & Vieira, 2013, Gomes & Oliveira, 2013, Antloga, Maia, Cunha & Peixoto, 2014, Hoffmann, Traverso & Zanini, 2014, Maissiat, Lautert, Pai & Tavares, 2015, Prestes, Beck, Magnago & Silva, 2015, Glanzner, Olschowsky, Pai, Tavares & Hoffman, 2017). Contudo, percebe-se pouco uso da escala desde que a mesma foi proposta por Mendes, Ferreira, Facas & Viera (2002) e teve sua versão atual publicada no livro *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas* por Mendes (2007).

Estudos bibliográficos com o objetivo de traçar um panorama dos trabalhos publicados em PDT no âmbito nacional e internacional revelaram uma tendência ao uso da mesma como categoria teórica, na maior parte dos trabalhos. Já os textos que abordam uma perspectiva teórica-metodológica da PDT, utilizam, na maioria das vezes, o método da clínica do trabalho (Merlo & Mendes, 2009, Machado, Macêdo & Machado, 2017, Conde, Cardoso & Klipan, 2019).

No período de 2007 a 2013, foram registrados 73 trabalhos monográficos (teses e dissertações) que abordavam a PDT enquanto teoria e/ou método, conforme estudo de Giongo, Monteiro & Sobrosa (2015). Os trabalhos analisados pelos autores apontaram, em

sua maioria, o uso de uma abordagem qualitativa. Por outro lado, as possibilidades de uso da abordagem quantitativa, por meio das escalas do Inventário de Trabalho de Risco e Adoecimento (ITRA), são citadas em apenas quatro trabalhos.

Surge, então, a preocupação com a dinamicidade do mundo do trabalho que requer novos instrumentos metodológicos para seu exame, bem como a possibilidade da forma original da escala EIPST estar desencorajando o seu uso nesses novos contextos laborais, razão pela qual é proposta uma revisiting e atualização dessa escala. Espera-se que este revisiting possa auxiliar na ampliação dos contextos de aplicação da escala, de modo que os novos tipos laborais e as novas situações em que vivem os trabalhadores contemporâneos possam ser percebidos com maior clareza.

Desse modo, esse trabalho tem por objetivo apresentar uma revisiting da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) publicada por Mendes (2007) no âmbito da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, tendo em vista as mudanças ocorridas nos últimos anos no mundo do trabalho, em especial, com o advento da Lei 13.467/2017 que regularizou diversas formas de trabalho não-tradicionais.

2. Revisão de Literatura

Para compreender o objetivo a que se propõe a escala EIPST (Mendes, 2007), faz-se necessário explorar as categorias teóricas de análise dessa escala: Prazer e Sofrimento. Vale ressaltar, entretanto, que os termos “prazer” e “sofrimento” são substantivos comuns presentes no cotidiano das pessoas em diversos contextos, além do trabalho. Desse modo, cabe enfatizar o conceito que esses termos assumem no contexto laboral, uma vez que sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, o labor é promotor constante de dinâmicas de prazer e sofrimento (Dejours, 2013).

No que concerne ao prazer, este construto pode ser definido como um sentimento de satisfação resultante do pleno atendimento dos desejos individuais. Entretanto, no trabalho sob a perspectiva da PDT, o prazer é entendido como uma solução sensível e afável obtida após a interação da subjetividade do trabalhador com a compensação do reconhecimento. Nessa perspectiva, o prazer no trabalho pode ser entendido, também, como um conjunto de experiências gratificantes vivenciadas pelo trabalhador e que atendem aos seus desejos e expectativas (Mota, Moreira, Oliveira & Pinheiro, 2007).

Por sua vez, o sofrimento é percebido pelo senso comum como um sentimento de mal-estar, angústia e tristeza com causas diversas, desde conflitos ao luto. Na perspectiva

psicodinâmica, essas causas tomam forma e se desenvolvem no contexto laboral e decorrem, na maioria dos casos, da impossibilidade de traduzir o trabalho prescrito no real do trabalho. Em outros termos, é a experiência do trabalhador que se percebe no vazio entre as prescrições da organização do trabalho e sua prática laboral (Louzada & Oliveira, 2013).

A díade prazer-sofrimento insere-se na subjetividade do homem no seu trabalho que assume uma postura propensa a correr o risco de relacionar-se com seus pares, superiores e subordinados na ânsia de superar as vivências de sofrimento e alcançar as experiências prazerosas. Essa postura ativa do trabalhador que se propõe a interagir com o outro, mesmo quando essa ação implica no risco de ocasionar situações de conflito e mal-estar, Dejours (2013, p. 17) denomina de “uma outra forma de zelo”.

Ademais, outra causa de sofrimento presente nas novas formas de trabalho na contemporaneidade, parece encontrar abrigo nas mudanças estruturais da organização do trabalho que se respaldam no discurso da flexibilidade, que em oposição ao que deveria representar, promove novas formas de racionalização do trabalho, tornando-o mais rígido e intenso (Louzada & Oliveira, 2013, Coutinho, Oliveira & Sato, 2016).

Nesse contexto de sofrimento laboral, resta ao trabalhador buscar soluções ou rotas de fugas desses tipos de vivências. Na ânsia de escapar do sofrimento, este sujeito desenvolve mecanismos capazes de enfrentar, mediar, negar ou atenuar as causas das vivências laborais negativas. Esses mecanismos de proteção contra o sofrimento, Dejours (2013) denomina de estratégias de defesa (ou defensivas), enquanto Mendes (2007) amplia o conceito para estratégias de enfrentamento, defendendo a existência de uma postura reativa do trabalhador diante das discrepâncias do real do trabalho.

Entretanto as estratégias defensivas representam um mecanismo frágil de escape das descompensações intersubjetivas, podendo provocar, no longo prazo, alienação e perda da eficácia. Desse modo, faz-se necessário que o trabalhador se utilize de uma dimensão da mobilização subjetiva capaz de combater o sofrimento e ressignificá-lo, papel este concedido a dimensão do reconhecimento (Dejours, 2013).

A problemática do contexto atual, não obstante, perpassa o esvaziamento das relações de trabalho, prejudicando a consonância entre a subjetividade e o reconhecimento, que se torna menos perceptível ao trabalhador, descompensando os construtos da díade prazer-sofrimento, preponderando as vivências negativas decorrente da instabilidade e da solidão (Dejours, 2013, Siqueira, Dias & Medeiros, 2019).

O sofrimento implica em um bloqueio do sujeito quando em conflito com a organização do trabalho, isto é, no momento em que todas as suas possibilidades de adaptação e ajustamento já foram utilizadas e ocorre uma fadiga, resultante da impossibilidade de harmonia entre o profissional e seu trabalho. Com o aumento da tensão e do desprazer, o sofrimento começa, tornando o cansaço uma ‘testemunha não especificada da sobrecarga que pesa sobre um ou outro dos setores do organismo psíquico e somático’ (Louzada & Oliveira, 2013, p. 29).

Todavia, faz-se relevante elencar que o sofrimento possui dois tipos típicos: o patológico e o criativo. O primeiro provoca danos ao corpo físico, ao bem-estar psíquico e às relações socioprofissionais. O segundo, por sua vez, auxilia o trabalhador a superar o espaço entre o prescrito e o real por meio da capacidade que o sujeito possui de inventar e criar no trabalho (Dejours & Deranty, 2010, Freitas & Facas, 2013).

Nesse contexto, é possível afirmar que o sofrimento criativo funciona como alternativa de fuga do trabalhador diante de situações que podem corroborar o sofrimento patológico, podendo resultar, ao final do processo de subjetivação, numa experiência prazerosa pela resolução do conflito existente (Dejours, 2013; Dejours & Deranty, 2010). Entretanto, Freitas e Facas (2013) defendem a necessidade da prática da compensação e gratificação, não só material, mas simbólica, por meio do reconhecimento e da autonomia como ações promotoras das vivências de prazer.

Nessa perspectiva, cabe questionar se algumas das novas formas de trabalho da contemporaneidade, na medida em que corroboram o sofrimento patológico em face dos danos propelidos sobre as relações de trabalho, por exemplo, não poderiam, também, fornecer maior liberdade ao trabalhador para valer-se do sofrimento criativo, uma vez que, em alguns casos, inexistem supervisão direta da organização do trabalho sobre o trabalhador (teletrabalho), ou até mesmo, vínculo contratual de trabalho (autônomo/informal).

Quanto à Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), esta compõe uma dentre quatro escalas que integram o Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), extraídas da obra publicada por Mendes (2007). A EIPST tem por objetivo estimar alguns elementos inerentes à relação entre o trabalho e as vivências de prazer-sofrimento que ocorrem nesse contexto (Prestes, Beck, Magnago & Silva, 2015).

Possuindo quatro fatores de análise, dois para sofrimento e dois para prazer, a EIPST original busca aprofundar a análise das principais vivências laborais estudadas pela PDT: esgotamento profissional, falta de reconhecimento, realização profissional e liberdade de expressão (Mendes, 2007).

Essa escala se propõe, ainda, a estimar a quantidade de ocorrências dessas vivências no período de 6 meses e elenca um cenário a partir da média alcançada por cada fator, podendo ser grave, crítica/moderada ou satisfatória (Maissiat, Lautert, Pai, & Tavares, 2015, Glanzner, Olschowsky, Pai, & Hoffman, 2017).

Uma das críticas feitas a escala original nesse trabalho é a tentativa de estimar os indicadores por número de ocorrências limitado a um dado período de tempo. É latente que na vida cotidiana lembrar eventos cotidianos não marcantes é um desafio ao homem moderno frente a quantidade de informações a que todos estão sujeitos em seu dia-a-dia. Ademais, a escala não leva em consideração fatores presentes nos ditos trabalhos flexíveis da contemporaneidade como a solidão do *home office*, por exemplo.

Entretanto, coaduna-se com a corrente dejouriana da complexidade do trabalho e do sentido que esse desempenha na vida do sujeito, por meio de suas relações com os outros, bem como de sua capacidade de promover tanto a manutenção da saúde na medida em que a díade prazer-sofrimento no trabalho encontra um modo de equilibrar-se e garantir a normalidade ou, o adoecimento, quando, por outro lado, a díade descompensa-se.

Para compreender a pluralidade de sentidos do trabalho e suas particularidades, mais construtos precisam ser adicionados aos estudos da dinâmica prazer-sofrimento. A reforma trabalhista de 2017 apenas validou formas de trabalho já existentes e que vinham sido postas de lado e/ou ignoradas. Estudos de casos dos novos modelos de trabalho existem, principalmente, na perspectiva qualitativa. As abordagens quantitativas ficaram limitadas as escalas de Mendes (2007) que preconizavam apenas os moldes tradicionais de trabalho, o que ensejou a presente pesquisa.

3. Metodologia

O presente estudo trata de uma pesquisa exploratório-descritiva de natureza quantitativa, tendo por objetivo um *revisiting* da EIPST desenvolvida por Mendes (2007), com o intuito de atualizar a escala. Para tanto, revisou-se a literatura sobre os temas prazer e sofrimento em trabalhos de autores vinculados a corrente teórica de Dejours (1987) no período de 2007 a 2019, para cobrir o que poderia ter sido modificado, repensado ou, simplesmente mantido, desde a concepção da EIPST até a execução dessa pesquisa.

A análise da literatura levantada permitiu a formulação de novos indicadores para a escala original de Mendes (2007), tomando por base os construtos já existentes e outros percebidos com as novas dinâmicas de trabalho que se destacaram nos últimos anos. Não é

omisso que uma abordagem qualitativa prévia foi necessária para que os indicadores fossem formulados, bem como a indicação dos novos contrutos.

Entretanto, como afirmam Pereira *et al.* (2018), os dados qualitativos podem ser convertidos em dados quantitativos quando empregados em questões fechadas com o uso de Escala Likert, conforme configura-se na presente pesquisa. O Quadro 1 apresenta a escala original construída por Mendes:

Quadro 1. Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST Original.

Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem *vivências positivas e negativas*.

0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Uma vez	Duas vezes	Três vezes	Quatro vezes	Cinco vezes	Seis vezes
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa						
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas						
Solidariedade entre os colegas						
Confiança entre os colegas						
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho						
Liberdade para usar a minha criatividade						
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias						
Cooperação entre os colegas						
Satisfação						
Motivação						
Orgulho pelo que faço						
Bem-estar						
Realização profissional						
Valorização						
Reconhecimento						
Identificação com as minhas tarefas						
Gratificação pessoal com as minhas atividades						
Esgotamento emocional						
Estresse						
Insatisfação						
Sobrecarga						
Frustração						
Insegurança						
Medo						

Falta de reconhecimento do meu esforço
Falta de reconhecimento do meu desempenho
Desvalorização
Indignação
Inutilidade
Desqualificação
Injustiça
Discriminação

Fonte: Mendes (2007).

É cediço observar na proposição inicial de Mendes alguns pontos tal como a intenção de estimar o número de ocorrências de situações, por vezes, simplórias em um dado período de tempo, relativamente longo para quem vive os ônus e bônus da era da informação, bem como destacar que muitos indicadores não possuem uma construção que confira ao respondente um caráter de personalidade e identificação com a questão.

Na elaboração do Quadro 2 fez-se a adaptação do enunciado e dos indicadores para aplicação em qualquer contexto de trabalho, além de inserir novas dimensões (ou construtos) de análise, sendo um para as vivências de prazer e outro para as vivências de sofrimento. Este quadro mostra a versão após a validação por meio da aplicação da proposta inicial (Quadro 3) e da execução dos respectivos procedimentos estatísticos conforme detalhado na seção de Análise e Discussão dos Resultados.

Quadro 2. Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST (Versão Revisitada). Considerando as suas vivências de trabalho no seu emprego/cargo atual, valore as afirmativas a seguir utilizando uma escala de 1 a 7 em que: 1 (UM) significa DISCORDO TOTALMENTE; e 7 (SETE) significa CONCORDO TOTALMENTE. Você pode escolher valores intermediários para níveis médios de concordância ou discordância.

Discordo Totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo Totalmente
Sinto-me satisfeito com o que faço								
Sinto-me motivado com o que faço								
Sinto orgulho do que faço								
Sinto que sou valorizado pelo que faço								
Identifico-me com as tarefas que realizo								
Tenho liberdade para negociar com a chefia o que preciso								
Tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com os meus colegas de trabalho								
Tenho liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho								
Tenho liberdade para usar minha criatividade								
Tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias								
Sinto que sou ajudado quando preciso								
Confio nos meus colegas de trabalho								
Sinto que os meus colegas de trabalho confiam em mim								
Atendo às ordens e pedidos da chefia com agilidade								
Sinto-me esgotado emocionalmente no trabalho								
Sinto-me estressado no trabalho								
Sinto-me sobrecarregado de trabalho								
Sinto medo no meu trabalho								
Sinto que não sou reconhecido pelos meus colegas								
Sinto que meus colegas não me consideram qualificado								
Sinto-me injustiçado no meu trabalho								
Sinto-me discriminado no meu trabalho								
Sinto-me inseguro no meu trabalho								
Sinto-me desamparado no meu trabalho								
Sinto-me sozinho no meu trabalho								
Sinto-me excluído no meu trabalho								

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

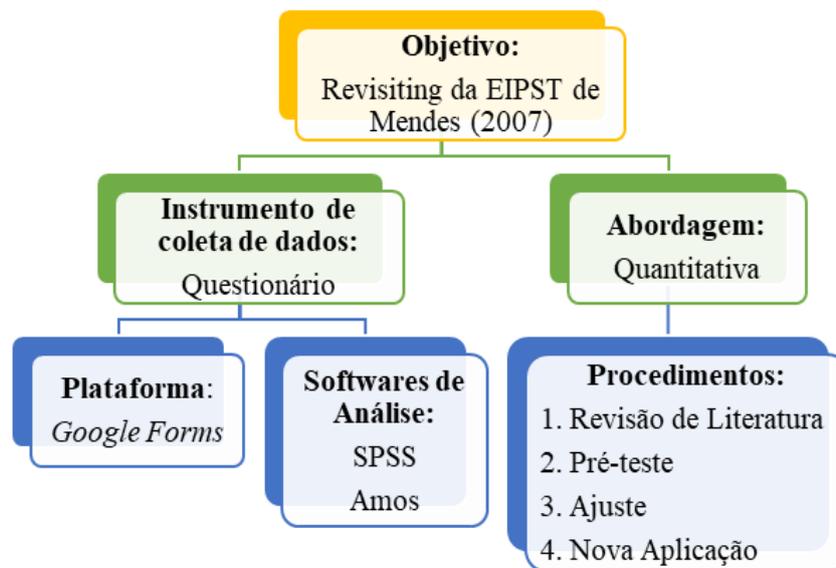
Conforme será melhor apresentado no quadro adiante, os indicadores da escala proposta possuem uma distribuição mais equilibrada entre as dimensões, com maior grau de

peçoalidade na semântica e um número menor de indicadores do que apresentado na escala original. Ademais, abarca mais construtos, oferecendo novas possibilidades de análise com um questionário menos cansativo de responder, uma vez que grandes questionários vêm desestimulando os respondentes e prejudicando o alcance do quantitativo mínimo de respondentes (amostra necessária).

Para tanto, seguiu-se os procedimentos para mensuração e construção de escalas para a administração elencados por Costa (2011), fazendo-se algumas ressalvas e adaptando as análises, em atenção as orientações de Hair (2009) e Byrne (2010) no que se refere à análise fatorial confirmatória. Ademais, seguiu-se os direcionamentos propostos por Jaiyeoba (2013) para realização de um *revisiting* de escalas.

Os procedimentos metodológicos realizados para condução dessa pesquisa encontram-se apresentados didaticamente na Figura 1, a seguir:

Figura 1. Procedimentos Metodológicos da Pesquisa.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Quanto proposição inicial dos novos indicadores para EIPST (quadro 1), a alteração semântica dos itens, procedeu-se com a validação com base na literatura e pela averiguação com determinados indivíduos da população da qual foi extraída a amostra para análise do instrumento (Mattos *et al.*, 2011).

Como a literatura em PDT enfatiza o uso do termo “sentimento” para conceituar os construtos prazer e sofrimento (Dejours, 2013; Dejours & Deranty, 2010, Louzada & Oliveira, 2013), os itens foram alterados de termos singulares como “medo” para “sinto medo

no meu trabalho”. A seguir, o Quadro 3, apresenta a proposta inicial de nova EIPST com base na literatura, destacando em **negrito** os itens novos e tachando os itens excluídos.

Quadro 3. Proposta de *Revisiting* da EIPST.

FATORES	INDICADORES
Realização Profissional	01 <i>Sinto-me satisfeito com o que faço</i> 02 <i>Sinto-me motivado com o que faço</i> 03 <i>Sinto orgulho do que faço</i> 04 <i>Sinto que sou valorizado pelo que faço</i> 05 <i>Identifico-me com as tarefas que realizo</i> Reconhecimento Bem-estar Realização profissional Gratificação pessoal com as minhas atividades
Liberdade de Expressão	06 <i>Tenho liberdade para negociar com a chefia o que preciso</i> 07 <i>Tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com os meus colegas de trabalho</i> 08 <i>Tenho liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho</i> 09 <i>Tenho liberdade para usar minha criatividade</i> 10 <i>Tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias</i> Cooperação entre os colegas Solidariedade entre os colegas Confiança entre os colegas
Assistência no Trabalho	11 <u>Sinto que sou ajudado quando preciso</u> 12 <u>Ajudo os meus colegas quando eles precisam</u> 13 <u>Confio nos meus colegas de trabalho</u> 14 <u>Sinto que os meus colegas de trabalho confiam em mim</u> 15 Atendo as ordens e pedidos da chefia com agilidade
Esgotamento Profissional	16 <i>Sinto-me esgotado emocionalmente no trabalho</i> 17 <i>Sinto-me estressado no trabalho</i> 18 <i>Sinto-me sobrecarregado de trabalho</i> 19 <i>Sinto-me frustrado com o meu trabalho</i> 20 <i>Sinto medo no meu trabalho</i> Insegurança Insatisfação
Falta de Reconhecimento	21 <i>Sinto que não sou reconhecido pelos meus colegas</i> 22 <i>Sinto que não sou reconhecido pela minha chefia</i> 23 <i>Sinto que meus colegas não me consideram qualificado</i> 24 <i>Sinto-me injustiçado com o que faço</i>

	<i>25 Sinto-me discriminado com o que faço</i> Desvalorização Indignação Inutilidade
Desamparo Profissional	<i>26 Sinto-me inseguro no meu trabalho</i> 27 Sinto-me desamparado no meu trabalho <i>28 Sinto-me incapacitado no meu trabalho</i> 29 Sinto-me sozinho no meu trabalho 30 Sinto-me excluído no meu trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Antes da alteração dos itens (indicadores), a proposta prevê a modificação do próprio caput da escala, pois a escala original se propunha a identificar a quantidade de ocorrências de cada afirmação no contexto laboral do respondente em um intervalo de seis meses. Nesse sentido, foi proposto um enunciado solicitando aos respondentes que atribuíssem as afirmações um valor variando de 1 a 7 em que 1 significa discordo totalmente e 7 concordo totalmente.

Percebe-se, nesse ponto, uma dificuldade que a maioria das pessoas possuem de lembrar de eventos tão pontuais em intervalos específicos de tempo, ainda mais no que concerne aquilo que é sentido, o que poderá induzir respostas aleatórias e/ou cheia de “achismos”. Nesse sentido, a proposta é que o indivíduo valore o quanto ele sente/acredita que indicadores existem no seu ambiente de trabalho.

Os itens em *itálico* representam os itens da escala original que sofreram mudanças na semântica para se adequar ao novo enunciado e tornar mais compreensível a linguagem a qualquer respondente. No que se refere aos itens com sublinhado, representam desmembramentos de um item já existente.

Os itens com ~~tachado~~, foram selecionados para exclusão total da escala ou realocação com alterações semânticas nos novos construtos propostos. A razão de exclusão de alguns itens, não alocados nos novos construtos, se deu em razão da tentativa de manter uma quantidade similar de itens e não desgastar os respondentes, sendo retirados aqueles cujo expressão do sentimento poderia ser confundido com outros na concepção do trabalhador comum, leigo no que se refere a alguns termos utilizados. Quanto aos itens em **negrito**, representam propostas de indicadores novos para o construto proposto com base no que emergiu da literatura em estudo.

A intenção foi alinhar os itens à nova proposta de escala *Likert* em que o respondente valora o sentimento descrito nas afirmações em relação a sua realidade laboral em vez de provocar o esforço do respondente tentar mensurar um número “x” de ocorrências de tais situações nesse ambiente num dado período de tempo.

Os itens 11 a 14 (sublinhados), construto que, por conveniência, foi denominado de assistência no trabalho, são derivados dos itens originais “cooperação entre os colegas” e “solidariedade entre os colegas”, distinguindo os sentidos em que a cooperação e a solidariedade podem ocorrer, uma vez que o trabalhador respondente pode definir-se como uma pessoa solícita e não atribuir essa mesma característica aos seus colegas, bem como a situação inversa pode apresentar-se.

Os itens da escala original pressupõem que haja uma mutualidade e reciprocidade, entretanto não indicam se poderia haver falta de reciprocidade por parte do respondente ou de seus colegas, tendo em vista que uma situação de não reciprocidade negaria os conceitos dejourianos de cooperação, contudo, sem eliminar a possibilidade que haja uma solidariedade não-recíproca. O item 15 foi inserido na tentativa de apreender a solidariedade do trabalhador em relação a organização do trabalho (as chefias) e não apenas entre os pares de trabalho (Dejours, 2013, Oliveira & Ferreira, 2015).

Os itens 26 a 30 (construto que denominamos de desamparo profissional) foram inseridos no intuito de apreender a realidade dos tipos de trabalhadores e contextos laborais emergente nos últimos anos, seja em face dos avanços tecnológicos, da lógica do discurso flexível tendência no campo da administração de empresas contemporânea (Antunes, 2015, Aguiar & Santos, 2017).

A rotatividade, a multifuncionalidade, o teletrabalho, a terceirização e contratação por obra, projeto ou serviço; constituem fatores que, por vezes, desestabilizam o sujeito, corrompem o caráter e fragmentam a identidade do trabalhador pela perda do vínculo social laboral; ou ainda, pela instabilidade de relações que podem ser rompidas a qualquer momento, com ou sem aviso prévio (Kanaane & Isida, 2014).

Nesse sentido, foram realizadas buscas de trabalhos que apontassem os sentimentos que norteiam o trabalhador o contemporâneo frente as situações e contextos supracitados, sendo elencados entre os quais: desamparo, incapacidade, exclusão, insegurança e solidão; sendo a insegurança variável que já existia na escala original enquanto que a incapacidade tem sentido aproximado do item original “inutilidade” (Mendes, 2007, Oliveira, Resstel & Justo, 2014, Valencia, 2016, Siqueira, Dias & Medeiros, 2019).

Quanto aos demais procedimentos metodológicos, cabe destacar que esta pesquisa se utilizou plataforma *Google Forms* para elaboração e coleta de dados por meio de redes sociais (*Facebook e WhatsApp*) nas três primeiras semanas do mês de novembro de 2019. Foram colocadas perguntas que permitissem definir um breve perfil dos respondentes (faixa etária e gênero) e uma pergunta filtro em que a pessoa deveria responder se estava trabalhando ou não.

Tomou-se por referência para quantitativo da amostra os valores recomendados por Costa (2011) de ao menos cinco respostas por item da escala. A proposta possuía, inicialmente, 30 (trinta) itens, exigindo um quantitativo mínimo de 150 respostas válidas. Desse modo, após a aplicação do questionário, dentre as 203 respostas coletadas, 171 foram aproveitadas, pois o quantitativo restante não estava exercendo nenhuma atividade laboral no momento.

O instrumento foi compartilhado por listas de transmissão e grupos de um dos pesquisadores em suas redes sociais, atingindo um quantitativo de 88 respostas nos primeiros dias e conseguiu um efeito bola de neve por parte de alguns respondentes que comunicaram ter compartilhado o *link* do questionário para outros contatos, fator que pode ter alavancado o número de respostas nos dias finais de coleta.

A EIPST adaptada de Mendes (2007), teve seus itens alterados com base na literatura sobre prazer-sofrimento em trabalhos que utilizam PDT como categoria teórica ou teórica metodológica e os itens novos foram extraídos da compreensão acerca das vivências de trabalhadores com as mudanças recentes no mundo do trabalho, conforme já exposto.

Ademais, a escala também teve suas medidas alteradas. Passou-se de frequência de ocorrência (0, 1, 2 etc.) para uma escala *Likert* de 7 itens em que se valora o nível de concordância com a assertiva apresentada. Cabe destacar que foram inseridos cinco itens de outra escala do ITRA para procedimento da validade nomológica. Quanto à análise de confiabilidade, adotou-se o ponto de corte de 0,5 para cargas fatoriais para a fase da análise fatorial exploratória (Jaiyeoba, 2013). Quanto aos softwares utilizados, cabe destacar o IBM SPSS Statistics (versão 25) e o IBM SPSS Amos (versão 24).

4. Resultados e Discussão

Inicialmente, procedeu-se com um pré-teste do instrumento entre os dias 5 e 7 de novembro com 10 trabalhadores de idades, gêneros, ramos de atuação e nível de escolaridade diferentes, de modo a aferir a existência de termos confusos, com duplo significado ou

ambíguos. A abordagem com esses trabalhadores foi feita de modo pessoal. Dessa experiência, percebeu-se a necessidade de ajustar dois itens.

Após os ajustes, o link do instrumento foi encaminhado e os dados coletados no decorrer do mês. Com os dados obtidos foram realizadas análises fatoriais dos construtos da escala, utilizando-se da técnica de rotação *varimax* e fazendo uso dos componentes principais. Os autovalores permaneceram padronizado em 1, adotando o KMO maior que 0,5 como referência, bem como que o teste de esfericidade de *Bartlett* tenha significância a $p < 0,05$ (Jaiyeoba, 2013).

Conforme pode ser observado no Quadro 4, a seguir, as cargas fatoriais de cada construto em análise foram superiores ao ponto de corte de 0,5 e obtiveram significância $p < 0,01$ no teste de esfericidade. Essas medidas demonstram a adequação da escala aos critérios de validade convergente.

Quadro 4. Análise Fatorial dos Construtos da Escala.

	Carga fatorial	Autovalores	% da Variância	KMO	Teste de Bartlett	gl
Factor 1: Realização Profissional		3,106	62,113	81,6%	349,783	10 $p < 0,01$
Sinto-me satisfeito com o que faço	0,814					
Sinto-me motivado com o que faço	0,848					
Sinto orgulho do que faço	0,810					
Sinto que sou valorizado pelo que faço	0,701					
Identifico-me com as tarefas que realizo	0,759					
Factor 2: Liberdade de Expressão		2,708	54,166	78,2%	243,336	10 $p < 0,01$
Tenho liberdade para negociar com a chefia o que preciso	0,619					
Tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com os meus colegas de trabalho	0,730					
Tenho liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	0,840					
Tenho liberdade para usar minha criatividade	0,662					
Tenho liberdade para falar sobre o	0,805					

meu trabalho com as chefias						
Factor 3: Assistência no Trabalho		2,107	42,132	61,6%	136,595	10 p<0,01
Sinto que sou ajudado quando preciso	0,582					
Ajudo os meus colegas quando eles precisam	0,676					
Confio nos meus colegas de trabalho	0,697					
Sinto que os meus colegas de trabalho confiam em mim	0,748					
Atendo as ordens e pedidos da chefia com agilidade	0,516					
Factor 4: Esgotamento Profissional		2,698	53,959	75,5%	273,311	10 p<0,01
Sinto-me esgotado emocionalmente no trabalho	0,854					
Sinto-me estressado no trabalho	0,850					
Sinto-me sobrecarregado de trabalho	0,749					
Sinto-me frustrado com o meu trabalho	0,648					
Sinto medo no meu trabalho	0,515					
Factor 5: Falta de Reconhecimento		2,240	44,800	70,6%	134,546	10 p<0,01
Sinto que não sou reconhecido pelos meus colegas	0,729					
Sinto que não sou reconhecido pela minha chefia	0,636					
Sinto que meus colegas não me consideram qualificado	0,607					
Sinto-me injustiçado com o que faço	0,654					
Sinto-me discriminado com o que faço	0,713					
Factor 6: Desamparo Profissional		2,445	48,893	73,4%	186.871	10 p<0,01
Sinto-me inseguro no meu trabalho	0,609					
Sinto-me desamparado no meu trabalho	0,735					
Sinto-me incapacitado no meu trabalho	0,559					

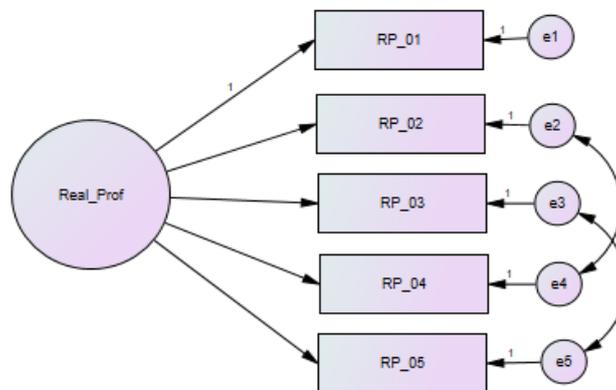
Sinto-me sozinho no meu trabalho	0,765					
Sinto-me excluído no meu trabalho	0,798					

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados extraídos do SPSS Statistics (2019).

Após a análise fatorial exploratória realizada no SPSS Statistics, procedeu-se com a análise fatorial confirmatória dos construtos no SPSS Amos de modo a extrair outros dados relevantes para validação convergente e discriminante da escala. Feito alguns ajustes, a análise apresentou resultados adequados com $X^2/df=0.315$, GFI=0.998, CFI=1.000 e RMSEA<0.01 (Costa, 2011).

Autores como Hair (2009) e Byrne (2010) também destacam a importância de outros índices incrementais como o IFI e o TLI. No caso em análise, ambos também se mostraram bem ajustados, com um valor de 1,006 e 1,020, respectivamente. A Figura 2 apresenta o modelo ajustado do construto Realização Profissional, mantendo todos os indicadores propostos.

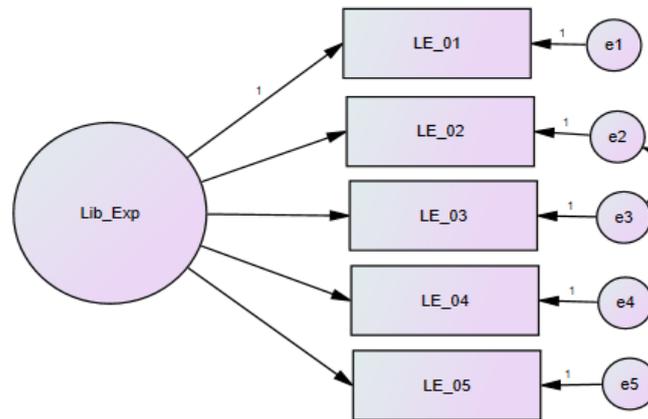
Figura 2. Modelo do Construto Realização Profissional.



Fonte: Extraído do SPSS Amos (2019).

Quanto ao construto Liberdade de Expressão, estabeleceu-se os seguintes resultados: $X^2/df=0,237$, GFI=0,998, CFI=1,000, IFI=1,013, TLI=1,032 e RMSEA<0,01. A Figura 3, a seguir, demonstra graficamente os ajustes feitos no modelo para que os valores descritos fossem alcançados.

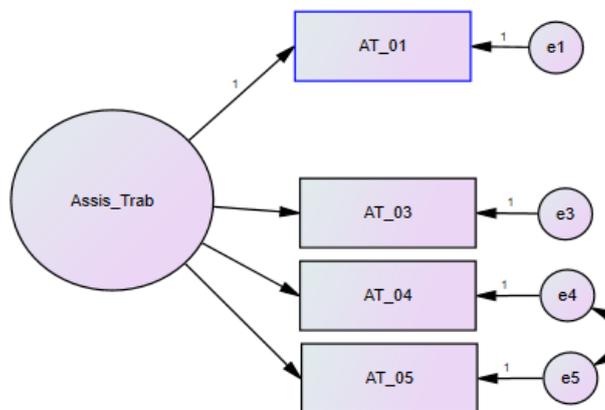
Figura 3. Modelo do Construto Liberdade de Expressão.



Fonte: Extraído do SPSS Amos (2019).

Após alguns ajustes, a estimação do construto Assistência no Trabalho apresentou resultados adequados: $X^2/g1=0,043$, GFI=1,000, CFI=1,000, IFI=1,011, TLI=1,072 e RMSEA<0,01. Quanto a representação gráfica do construto, pode ser observada na Figura 4, apresentada em sequência.

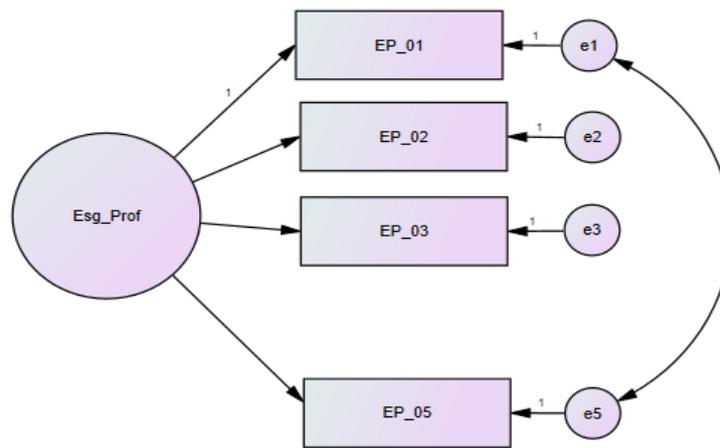
Figura 4. Modelo do Construto Assistência no Trabalho.



Fonte: Extraído do SPSS Amos (2019).

Em seguida, a estimação do construto Esgotamento Profissional, apresentou os seguintes resultados: $X^2/g1=0,092$, GFI=1,000, CFI=1,000, IFI=1,004, TLI=1,025 e RMSEA<0,01. Por sua vez, o construto Esgotamento Profissional, encontra-se representado pela Figura 5, a seguir:

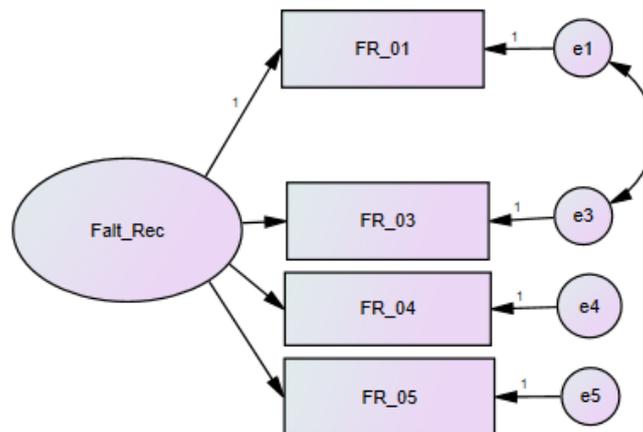
Figura 5. Modelo do Construto Esgotamento Profissional.



Fonte: Extraído do SPSS Amos (2019).

O modelo do construto Falta de Reconhecimento, por sua vez, apresentou os seguintes valores para os principais indicadores: $X^2/df=0.092$, GFI=1.000, CFI=1.000, IFI=1.004, TLI=1.025 e RMSEA<0.01. A Figura 6, na sequência, revela o modelo ajustado do construto Falta de Reconhecimento que assim como os dois anteriores, exigiu a retirada de um item para que seus valores atingissem os indicadores esperados.

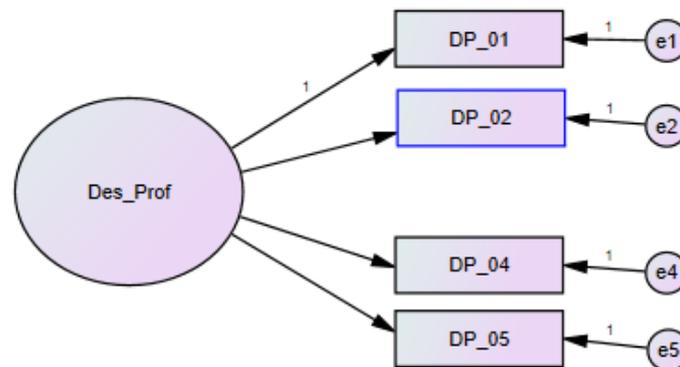
Figura 6. Modelo do Construto Falta de Reconhecimento.



Fonte: Extraído do SPSS Amos (2019).

Por último, o modelo do construto Desamparo Profissional, conforme representado na Figura 7, a seguir, apresentou bons resultados logo na primeira estimação a exceção do RMSEA (0.137). Entretanto o modelo final, exigiu a retirada de um item cuja covariância do erro estava prejudicando o modelo.

Figura 7. Modelo do Construto Desamparo Profissional.



Fonte: Extraído do SPSS Amos (2019).

Os valores ajustados dos indicadores apresentaram os seguintes resultados: $X^2/gf=1,276$, $GFI=0,993$, $CFI=0,996$, $IFI=0,996$, $TLI=0,989$ e $RMSEA=0,040$. Embora os resultados dos modelos anteriores tenham sido melhores, todos precisaram de ajustes mediante covariância dos erros.

Após a realização das análises de cada construto, houve a necessidade de ajustes pela covariância de alguns indicadores e até a exclusão de alguns itens, de modo que apenas os construtos Realização Profissional e Liberdade de Expressão mantiveram os cinco itens propostos na escala. Vale ressaltar que os itens excluídos foram itens adaptados da escala original e que os quatro itens novos, emergentes da revisão de literatura, se mantiveram na escala.

Quanto à validação nomológica, foram inseridos cinco itens da EACT – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (Mendes, 2007) para a aplicação do instrumento. Realizada a análise fatorial exploratória com todos os itens, quatro dos indicadores da EACT se agruparam em um único fator, não indicando carga fatorial com nenhum outro fator na rotação *Varimax* com supressão de valores menores que 0,5.

Apenas o indicador “o ritmo de trabalho é excessivo” mostrou carga fatorial com outro construto, entretanto, a literatura levantada sobre PDT indicava que esse item poderia ser relacionado ao construto esgotamento profissional (Dejours, 2013, Aguiar & Santos, 2017). A seguir, no Quadro 5, é possível observar a distribuição dos indicadores utilizados para validação nomológica.

Quadro 5. Validação Nomológica.

Indicador	Carga Fatorial	
	Construto 4	Construto 5
O ritmo de trabalho é excessivo	0,647	
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos		0,644
Existe forte cobrança por resultados		0,717
As normas para execução das tarefas são rígidas		0,757
Existe fiscalização do desempenho		0,589

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados extraídos do SPSS Statistics (2019).

Apesar dessa configuração na análise exploratória, a análise fatorial confirmatória revela a adequação do modelo conforme demonstrado na Figura 7, sem a necessidade de ajustes, apresentando os valores de $X^2/df=1,071$, GFI=0,988, CFI=0,999, IFI=0,999, TLI=0,997 e RMSEA=0,020. A inserção dos indicadores da EACT, utilizados nessa pesquisa, nos modelos dos construtos da nova proposta da EIPST prejudicou alguns dos indicadores, principalmente, o RMSEA, auxiliando a compreensão de que os indicadores das duas escalas medem coisas diferentes.

5. Considerações Finais

Esta pesquisa teve por objetivo apresentar uma *revisiting* da EIPST de Mendes (2007), adaptando a escala para as novas dinâmicas laborais que vêm se desenvolvendo nos últimos anos, muitas delas já recepcionadas pela norma brasileira com a reforma trabalhista de 2017. Após a coleta e tratamento dos dados, percebeu-se que os novos construtos sugeridos para a escala (assistência no trabalho e desamparo profissional) se mostraram adequados.

As análises fatoriais executadas no SPSS Statistics e no SPSS Amos mostraram que os dimensões do prazer e sofrimento analisadas possuem diferenças entre si e com dimensões externas, tal como ocorreu com dimensão organização do trabalho da Escala de Adoecimento e Contexto de Trabalho que teve alguns de seus indicadores inseridos no questionário disponibilizado para que fosse possível observar como se comportariam esses indicadores durante os testes.

Nas análises fatoriais exploratórias, esses itens se agrupavam em mesmo componente, sem se confundir com os demais, à exceção de um, – o ritmo de trabalho é excessivo – cuja literatura (Dejours, 2013) já apontava a possibilidade desse indicador se confundir com os

indicadores da dimensão Esgotamento Profissional, pois contemplam elementos da sobrecarga (psíquica) de trabalho.

Desse modo, o objetivo do trabalho foi atingido pela obtenção de uma nova escala, cujos os modelos de cada construto/dimensão se mostraram ajustados e adequados, atendendo aos pressupostos de validade convergente, discriminante e nomológica. Para as vivências de prazer, os construtos elencados foram: Realização Profissional, Liberdade de Expressão e Assistência no Trabalho. As vivências de sofrimento, em seu turno, abrangem as seguintes dimensões: Esgotamento Profissional, Falta de Reconhecimento e Desamparo Profissional.

Os novos construtos se mostraram tão adequados quando os existentes na escala original, principalmente a dimensão Desamparo Profissional, que exigiu menos ajustes para que apontasse valores estatisticamente adequados. Vale ressaltar também que após o aumento dos itens a serem respondidos após o pré-teste, em razão da inserção dos itens da EACT para validação nomológica, houve um aumento na resistência das pessoas convidadas a responder pela quantidade de itens.

Esse fato pode ser relevante em estudos futuros, em que se pretenda ampliar a quantidade de indicadores por construto, uma vez que esse aumento pode prejudicar a fidedignidade e validade das respostas. Quanto as limitações do estudo, percebeu-se que as análises procedidas no Amos, necessitaram de ajustes em todos os construtos, seja pela eliminação de um indicador ou pelo estabelecimento de ao menos uma covariância entre erros dos itens de um construto.

Esse fato suscita a possibilidade de trabalhos futuros retomarem a teoria que trata sobre esses construtos para verificar se esses itens não poderiam tomar novas atribuições de significado que os tornassem mais adequados a essa escala, ou ainda, permite que se pense na possibilidade do exame mais cuidadoso da literatura para encontrar novos itens.

Outra limitação desse estudo reside no fato da aplicação do questionário ter ocorrido por *link* do *Google Forms*, utilizando apenas as redes sociais dos autores, embora tenha tido resposta acerca do compartilhamento dos respondentes para os seus próprios contatos, existe a possibilidade de que o campo tenha se restringido apenas a contatos próximos dos autores. Outra questão, nesse sentido, foi levantada pelos respondentes que desconfiavam da autenticidade do *link* e da possibilidade de existência de vírus, fato que pode ter provocado medo e impedido que muitas pessoas pudessem responder o questionário.

Entretanto, a necessidade de proceder com os ajustes não elimina o fato de que os modelos de todas as dimensões analisadas nesse estudo se mostraram adequados, mantendo o mérito da pesquisa e propondo à academia e às organizações a realização de estudos

aplicando essa nova versão da EIPST em contextos variados, objetivando o exame do panorama das vivências de prazer e sofrimento dentro das empresas e instituições públicas e privadas.

Esse panorama pode contribuir com o campo da Gestão de Pessoas e da Gestão Estratégica para que estruturam projetos e programas de bem-estar no trabalho voltado aos contextos laborais em que essas vivências estejam descompensadas e o sofrimento seja preponderante sobre o prazer.

Além disso, a aplicação do questionário não só proporciona uma avaliação rápida situação de bem-estar ou mal-estar dos trabalhadores, como pode ser realizado com baixos custos de tempo e dinheiro, podendo ser realizada por setor e em todos os níveis do operacional ao estratégico, permitindo que se faça diagnósticos gerais e/ou específicos em razão da função, área, ou local em que aquele trabalhador ou grupo de trabalhadores atua.

Para trabalhos futuros, recomenda-se a aplicação da escala nos novos contextos de trabalho, principalmente, aqueles contemplados com a reforma trabalhista de 2017 no Brasil e consoante aplicação, também, em modelos tradicionais, para analisar a adequação da nova versão da EIPST proposta nesse estudo em diversos contextos laborais com características distintas.

Agradecimentos

Os autores agradecem ao CNPQ pelo apoio e financiamento da pesquisa.

Referências

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(spe), 511–533. doi: 10.1590/1679-395160287

Aguiar, R. G., & Santos, A. C. B. (2017). Conflitos nas relações sociais de trabalho no contexto da nova gestão pública à luz da psicodinâmica do trabalho. *RACE*, Spe, 157-184.

Antunes, R. (2015). “A sociedade da terceirização total”. *Revista da ABET*, 14(1). Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>. Acesso em: 07 nov. 2019.

Conde, A. F. C., Cardoso, J. M. M., & Klipan, M. L. (2019). Panorama da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil entre os Anos de 2005 e 2015. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 12(1), 19-36.

Brasil (2019). MP do Contrato Verde e Amarelo gera polêmica ao revogar normas trabalhistas. *Agência Senado*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/11/21/mp-do-contrato-verde-e-amarelo-gera-polemica-ao-revogar-normas-trabalhistas>. Acesso em: 22 nov. 2019.

Carvalho, S. S. (2017). Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *Política em Foco*, 63, 81-94.

Costa, F. J. (2011). *Mensuração e Desenvolvimento de Escalas: Aplicações em Administração*. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda., 2011.

Dejours, C. A. (2013). Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. *Rev. Port. Psicanál.* 33(2), 9-28.

Dejours, C., & Deranty, J. (2010). The Centrality of Work. *Critical Horizons*, 11(2), 167-180.

Fry, C. C., & Leman, G. (2007). *International Technology Entrepreneurship: Immersion into Interdisciplinary Innovation (I5) in Shanghai*, In 37th Annual Frontiers, In: Education Conference.

Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. *Temas Psicol.*, 23(4), 803-14.

Glanzner, C. H., Olschowsky, A., Pai, D. D., Tavares, J. P., & Hoffman, D. A. (2017). Avaliação de indicadores e vivências de prazer/sofrimento em equipes de saúde da família com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 38(4). doi: 10.1590/1983-1447.2017.04.2017-0098.

Jaiyeoba, O. O. (2013). Revisiting the Psychometric Properties of Market Orientation Framework in an Emerging Economy: a Case-Study of Botswana'S Small Service Firms. *Business and Economic Research*, 3(2), 236-245.

Krein, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), 77-104.

Louzada, R. S. M. L., & Oliveira, P. T. R. (2013). Reflexões sobre a metodologia de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. *Revista NUFEN*, 5(1), 26-35.

Machado, L. S., Macêdo, K. B., & Machado, M. R. R. (2017). Diagnóstico de pesquisas internacionais em psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Psic., Saúde & Doenças*, 18(1), 69-84.

Maissiat, G. S., Lautert, L., Pai, D. D., & Tavares, J. P. (2015). Work context, job satisfaction and suffering in primary health care. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 36(2), 42-49.
doi:10.1590/1983-1447.2015.02.51128.

Mattos, P., Serenreich, D., Dias, G. M., Saboya, E., Coutinho, G., & Brod, M. (2011). Validação semântica da versão em língua portuguesa do Questionário de Qualidade de Vida em Adultos (AAQoL) que apresentam transtorno de déficit de atenção/hiperatividade (TDAH). *Rev. Psiq. Clin.*, 38(3), 87-90.

Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo, Casa do Psicólogo, 65-87.

Merlo, A. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141-156.

Mota, M. O., Moreira, P. M., Oliveira, F. C., & Pinheiro, D. R. C. (2007). Uma Reflexão Crítica sobre o Sofrimento dos Empregados durante a Implementação de Mudanças Organizacionais. In Encontro da ANPAD, 31., *Anais...* Rio de Janeiro.

Oliveira, A. A. A., Resstel, C. C. F. P., & Justo, J. S. (2014). Desamparo Psíquico na Contemporaneidade. *Revista de Psicologia da UNESP*, 13(1), 21-32.

Pereira, A. S. et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [e-book]. Santa Maria. Ed. UAB/NTE/UFSM. Recuperado de:
https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1.

Pinto, S. L. A., & Souza, L. C. (2017). Tecnologia e Trabalho na Era da Informação. *Scientia Iuris*, 21(3), 99-124.

Prestes, F. C., Beck, C. L. C., Magnago, T. S. B. de S., & Silva, R. M. da. (2015). Pleasure-suffering indicators of nursing work in a hemodialysis nursing service. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 49(3), 465–472. doi:10.1590/s0080-623420150000300015

Schreiber, D., Pinheiro, C. M. P., Branco, M. A. A., Antonello, C. S., & Land, D. (2016). No jogo do mercado: o caso de uma *startup* gaúcha. *REAd*, 84(2), 543-571.

Freitas, L. G., & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(1), 7-26.

Siqueira, M. V. S., Dias, C. A., & Medeiros, B. N. (2019). Solidão e Trabalho na Contemporaneidade: as múltiplas perspectivas de análise. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 1-24.

Tavarayama, R., Silva, R. C. M. F., & Martins, J. R. (2012). A sociedade da informação: possibilidades e desafios. *Nucleus*, 9(1), 253-262.

Valencia, A. S. (2016). Immaterial Labor and the Determination of Social Class. *Critical Sociology*, 42(3), 1-13.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Jorge Luiz de Souza Evaristo – 34%

Márcio de Oliveira Mota – 33%

Ana Cristina Batista-dos-Santos – 33%