



**DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
CURSO DE GESTÃO EM SAÚDE COLETIVA**

TAINARA MARTINS DA SILVA

**Prazer e Sofrimento no Trabalho, Riscos de adoecimento em
Servidores do Ministério da Saúde: percepções dos
trabalhadores.**

Brasília - DF

2015-



DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
CURSO DE GESTÃO EM SAÚDE COLETIVA

**Prazer e Sofrimento no Trabalho, Riscos de adoecimento em
Servidores do Ministério da Saúde: percepções dos
trabalhadores.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção do título
de Bacharel em Gestão em Saúde Coletiva pela
Universidade de Brasília.

**Orientador: Prof. Dra. Maria da Graça
Luderitz Hoefel**

Brasília - DF

2015

TAINARA MARTINS DA SILVA

**Prazer e Sofrimento no Trabalho, Riscos de adoecimento em
Servidores do Ministério da Saúde: percepções dos
trabalhadores.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção do título
de Bacharel em Gestão em Saúde Coletiva pela
Universidade de Brasília.

Aprovado em ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Maria da Graça LuderitzHoefel

Universidade de Brasília

Prof. Muna Muhammad Odeh

Universidade de Brasília

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, depois a minha professora/orientadora Maria da Graça LuderitzHoefel que teve paciência comigo em todos os momentos e me apoiou em todo o processo de construção do trabalho. Dedico também ao meu noivo Tony Leão Santana que não me deixou desistir e me deu forças quando eu mais precisei.

AGRADECIMENTOS

Agradeço todos os amigos, familiares que estiveram ao meu lado durante todo o processo não só de construção desse trabalho de conclusão de curso mais durante minha graduação inteira, agradeço também a todos que disseram que eu não seria capaz, pois graças a eles eu provei a mim mesma que este momento não é o fim, apenas o início de uma caminhada de grandes descobertas, por que nós somos do tamanho dos nossos sonhos.

Brasília – DF

2015

SUMÁRIO

1. Introdução	7
1.1 Problema de Pesquisa	9
1.2 Objetivos	9
1.2.1 Objetivo Geral	9
1.2.2 Objetivos Específicos	9
1.3 Justificativa	10
2. História e Origem do Trabalho	11
2.1 A Organização do Trabalho	14
2.2 Breve Histórico da Psicodinâmica do Trabalho	16
2.3 Fundamentos Teóricos da Psicodinâmica do Trabalho	18
2.4 O Trabalho dos Servidores Públicos	20
3. Metodologia da Pesquisa	21
3.1 Tipo de Pesquisa	21
3.2 Cenário da Pesquisa	22
3.3 Sujeitos da Pesquisa e Amostra	25
3.4 Instrumentos da Pesquisa	25
3.5 Procedimentos de Coleta de Dados	26
3.6 Análise dos Dados	28
3.7 Aspectos Éticos	28
4. Resultados	28
4.1 ITRA	32
4.2 Discussão	44
4.3 Conclusão	46
5. Referências	47

1. Introdução

O presente estudo tem como foco os riscos de adoecimentos do trabalho em servidores públicos da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP) e da Coordenação de Administração de Pessoal (COAPE) do Ministério da Saúde, à luz da fundamentação teórica da psicodinâmica do trabalho.

Os estudiosos da psicodinâmica do trabalho têm se dedicado a entender as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Anchieta & Cols (2011).

Desse modo, busca-se também identificar e comparar os riscos dos distintos processos de trabalho existentes em ambas coordenações.

Ressalta-se que a CODEP é responsável pelos processos de Educação Permanente, Avaliação de Desempenho e Estágio, enquanto a COAPE é voltada para as questões de Recursos Humanos, tais como o ponto eletrônico, aposentadorias, pagamento de folha de pessoal, entre outros.

O cotidiano de trabalho no âmbito destas Coordenações tem evidenciado elevado absenteísmo, grande rotatividade dos servidores e crescente número de exonerações. Diante desta situação e considerando a importância dos processos de trabalho na produção social da saúde, torna-se fundamental investigar os riscos de adoecimento dos servidores das referidas Coordenações, a fim de favorecer a compreensão dos fatores de risco e sofrimento envolvidos e colaborar para a construção de estratégias de promoção da saúde dos trabalhadores.

Segundo Mendes (2007, p.36), a perspectiva da psicodinâmica assinala que o sofrimento no trabalho surge quando a relação do trabalhador com a

organização do trabalho é bloqueada em virtude das dificuldades de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo de produção e o desejo do trabalhador. Dessa forma, o sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho.

“Nessa direção, o desafio que se coloca, a despeito do sofrimento no ambiente de trabalho, consiste em investigar os impactos da flexibilização do capital no mundo do trabalho, se ainda é possível ter saúde e o que rege essa possibilidade”. Dejours (1993/2004, e 1994/1999).

O sofrimento é visto como uma espécie de drama, que mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho em busca das condições de saúde. Nem o sofrimento, tampouco as estratégias de defesa individuais e coletivas são patológicos e sim uma saída para a saúde. Nessa perspectiva, intervir na organização do trabalho é a contribuição para o processo de saúde, que permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação, e o que significa anular o sentimento, mais transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação (Dejours e Jayet, 1994)

Partindo do pressuposto de que o trabalho edifica o homem (Wood, Gordon S. 2009) e da importância que o trabalho exerce sobre as pessoas como plenitude, bem estar e satisfação em ser útil ao produzir algo, é importante estudarmos as dimensões e relações entre o contexto do trabalho, os processos de trabalho, o sofrimento, o prazer e também os danos físicos, psíquicos e sociais acarretados pelo mesmo. Estas dimensões fazem parte do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, proposto por Mendes (2007) e adotado no âmbito deste estudo.

Esta pesquisa é do tipo descritivo-exploratória, de abordagem quantitativa, que tem como objetivo geral analisar os riscos de adoecimento de servidores da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas e a Coordenação de Administração de Pessoal do Ministério da Saúde.

1.1. Problema de Pesquisa

Quais são as condições de trabalho nas dimensões de sofrimento e prazer em servidores da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas e da Coordenação de Administração de Pessoal do Ministério da Saúde?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo Geral

Analisar os riscos de adoecimento do trabalho em servidores da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas e da Coordenação de Administração de Pessoal do Ministério da Saúde por meio da aplicação do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analisar o contexto do trabalho, o custo humano, o prazer e sofrimento e os danos relacionados ao trabalho dos servidores públicos da Coordenação de Administração de Pessoas- COAPE e da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas- CODEP, através do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA.
- Estabelecer as relações entre as dimensões estudadas e os riscos à saúde.
- Comparar os riscos dos processos de trabalho existentes na Coordenação de Administração de Pessoas (COAPE) e na Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP)

1.3. Justificativa

A importância do trabalho na vida do ser humano vai muito além de satisfazermos necessidades básicas, pois o trabalho possibilita, sobretudo, a ação transformadora sobre a natureza e a capacidade inventiva e criadora dentro desse processo.

Todavia, o contexto no qual se desenvolvem os processos de trabalho, caracterizado por um conjunto de elementos, tais como a organização, as condições de trabalho e as suas relações, bem como demais fatores relativos a outras dimensões, determinam os riscos de adoecimento decorrentes do trabalho e interferem no processo saúde-doença dos trabalhadores. Muitos são os tipos de danos originados nos processos de trabalho que podem culminar com o adoecimento e afastamento dos trabalhadores de seu labor.

No âmbito do Ministério da Saúde, são desenvolvidas diversas funções, muitas delas levando ao desgaste físico, social e emocional dos servidores. O cotidiano de trabalho no interior da Coordenação de Administração de Pessoas (COAPE) e na Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP) têm evidenciado elevado absenteísmo, grande rotatividade dos servidores e crescente número de exonerações.

Na COAPE percebe-se grande estresse entre os trabalhadores pelo fato do espaço onde são desenvolvidas suas atividades ser apertado, e o volume ser excessivo, a vida institucional de um servidor nasce na COAPE e morre na COAPE, então o fluxo de documentação e processos são intensos.

Já na CODEP o número de trabalhadores foi reduzido do quadro, o trabalho aumentou, porém o espaço é amplo e as reuniões para ambientação são periódicas, os servidores não parecem estressados e existe grande entrosamento entre chefia e equipe.

Considerando a importância dos processos de trabalho na produção social da saúde, torna-se fundamental investigar os riscos de adoecimento dos servidores das referidas Coordenações, a fim de favorecer a compreensão dos fatores de risco e sofrimento envolvidos e colaborar para a construção de estratégias de promoção da saúde dos trabalhadores.

2. História e Origem do Trabalho

Podemos dividir a história do trabalho através do modo de produção que o homem desenvolveu ao longo da história que são os regimes de trabalho primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista. Antes do capitalismo, o sistema predominante era o Feudalismo, cuja riqueza vinha da exploração de terras e também do trabalho dos servos. O progresso e as importantes mudanças na sociedade (novas técnicas agrícolas, urbanização, etc) fizeram com que este sistema se transformasse. Estas mesmas mudanças que contribuíram para a decadência do Feudalismo, cooperaram para o surgimento do capitalismo.

O capitalismo comercial ou mercantil: consolidou-se entre os séculos XV e XVIII. É o chamado Mercantilismo. As grandes potências da época (Portugal, Espanha, Holanda, Inglaterra e França) exploravam novas terras e comercializavam escravos, metais preciosos, entre outros, com a intenção de enriquecer.

A revolução industrial teve início no século XVIII, na Inglaterra, e em poucas décadas se espalhou para a Europa Ocidental e os Estados Unidos. A revolução marcou o início do capitalismo industrial o surgimento da organização sindical e a estruturação da sociedade em duas classes sociais: os proprietários dos meios de produção (burgueses ou capitalistas), formados pela minoria da população e os não-proprietários (proletários ou trabalhadores – maioria), os quais somente possuem a sua força de trabalho e são obrigados a vendê-la em troca de salários para sobreviver. A matriz histórica da organização sindical atual surgiu sintonizada com o desenvolvimento industrial. Ali nascia o capitalismo atual, ali nasceu o sindicalismo. Mas se o berço do sindicalismo é industrial, isso não foi limitação à sua expansão para outros setores da economia. Pode-se dizer que o sindicalismo é o sistema de organização político-social dos trabalhadores, tanto urbano-industrial como rurais e de serviços. (Ricardo .C, 1991).

Como bem salientou Ricardo Antunes o importante, no entanto, é que, ao longo dos anos, o movimento sindical – traduzido num conjunto de práticas sociais dos sindicatos com características próprias de cada país, adquiriu um peso social e uma força decisiva nos contextos nacionais.

“Os sindicatos representaram, nos primeiros tempos do desenvolvimento do capitalismo, um progresso gigantesco da classe operária, pois propiciaram a passagem da dispersão e da impotência dos operários aos rudimentos da união de classe.” (Lênin).

Durante este período ocorreu a transição de métodos de produção artesanais para a produção por máquinas, novos processos de produção de ferro, maior eficiência da energia da água, o uso crescente da energia a vapor e o desenvolvimento das máquinas-ferramentas, além da substituição da madeira e de outros biocombustíveis pelo carvão. (HARVEY, 1993, p. 135-176)

Em 1911 Frederick W. Taylor publicou “Os princípios da administração”, obra na qual expôs o método científico de organização do trabalho desenvolvido por ele chamado Taylorismo (1856-1915). A partir dessa concepção Taylorista, o trabalho industrial foi fragmentado, pois cada trabalhador passou a exercer uma atividade específica no sistema industrial. A organização foi hierarquizada e sistematizada, e o tempo de produção passou a ser cronometrado.

Dentro desse processo de trabalho capitalista se destacam alguns aspectos como (HARVEY, 1993)

Processos do trabalho capitalista

- Fragmentação do processo de trabalho onde se perde a noção de produção do começo, meio e fim do produto final.

- Automatização e exclusão da opinião individual do trabalhador.

- Perca de autonomia no meio produtivo.

- Toda mercadoria é destinada para venda e não para o uso pessoal.

- O trabalhador recebe um salário em troca do seu trabalho.

- Toda negociação é feita com dinheiro.

- O capitalista pode admitir ou demitir trabalhadores, já que é dono de tudo (o capital e a propriedade).

(RAMALHO, 2010)

Dejours faz uma forte crítica ao taylorismo em seu livro “A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho”, onde ele diz que o homem “artesão” do trabalho desapareceu para dar a luz a um “aborto”, isto é, um corpo instrumentalizado-operário de massa, despossuído de seu equipamento intelectual e de seu trabalho mental(DEJOURS, 1993).

Diante do exposto, o taylorismo recebeu várias críticas, entre elas foi criticado por ignorar as necessidades dos trabalhadores, além do contexto social, gerando conflitos e choques, às vezes violento, entre administradores e trabalhadores. Como consequência, os trabalhadores se sentem explorados, pois percebem que essa forma de organização e gestão do trabalho serve apenas para eles trabalharem mais e ganhar relativamente menos.

Outra crítica seria a transformação do homem em máquina(Motta, 1998). O homem passou a ser tratado como uma engrenagem no sistema produtivo, não tomando decisões próprias, apenas obedecendo ordens. Além disso, o modelo trata os indivíduos como um só grupo, não reconhecendo a variação entre eles.

Henry Ford, criador do fordismo e autor do livro "Minha filosofia e indústria", seguiu à risca os princípios de padronização e simplificação de Frederick Taylor e desenvolveu outras técnicas avançadas para a época. Ele implanta uma forma de racionalização da produção capitalista baseada em inovações técnicas e organizacionais que se articulam tendo em vista, de um lado a produção em massa e, do outro, o consumo em massa. Ou seja, esse "conjunto de mudanças nos processos de trabalho (semi-automatização, linhas de montagem)" é intimamente vinculado as novas formas de consumo social(MAIA, Adinoel Motta 2002).

Ford revolucionou a indústria automobilística a partir de janeiro de 1914, quando introduziu a primeira linha de montagem automatizada. Suas fábricas eram totalmente verticalizadas. Possuía desde a fábrica de vidros, a plantação de seringueiras, até a siderúrgica.Seu ápice se deu após a segunda guerra (1945-1968), período que ficou conhecido na história do capitalismo como os *anos dourados*.

Entretanto, a rigidez deste modelo de gestão industrial foi a causa do seu declínio. Ficou famosa a frase de Ford, que dizia que poderiam ser produzidos automóveis de qualquer cor, *desde que fossem pretos*. Isto porque a tinta preta secava mais rapidamente, e os carros poderiam ser montados em menos tempo.De fato, Ford criou o mercado de massa para os automóveis. Sua obsessão era tornar o automóvel tão barato que todos poderiam comprá-lo.

Nesse contexto, o capital entra em crise, visto que, o fordismos e sua rigidez não deram conta de acompanhar as mudanças capitalistas. Em contraste com a rigidez do fordismo, foi criada no Japão, na empresa Toyota, um novo método que se mundializou: a especialização flexível, que introduziu novas técnicas gerenciais e administrativas.

Esse método associava uso intensivo da tecnologia, terceirização e flexibilidade na produção. Em vez da produção em larga escala criou-se a produção em pequenos lotes e com produtos variados. Os grandes estoques comuns à produção fordista deixaram de existir.

A empresa produzia somente o necessário de acordo com a demanda do mercado. Uma grande parte da produção era terceirizada vinda de produtores

e fornecedores que eram responsáveis por sua fabricação. A terceirização eliminou setores da fábrica como ajudou a diminuir os trabalhadores e foi indispensável para reduzir custos numa época de crise. Outra característica importante foi o uso de alta tecnologia e de funcionários multifuncionais para produzir produtos com qualidade total. Se o trabalhador na linha de produção fordista fazia um trabalho repetitivo, mecânico e especializado, no toyotismo o trabalhador era polivalente, com múltiplas habilidades e competências. Para criar funcionários multifuncionais o Japão investiu maciçamente em educação e as empresas investiam na qualificação dos seus funcionários.

Porém, essa reestruturação não foi boa para o trabalhador. Essa revolução teve grandes consequências para o mercado de trabalho. A reestruturação produtiva causou a desregulamentação das relações de trabalho, aumentando o desemprego, fomentando o trabalho informal e fazendo surgir relações precárias de trabalho: trabalho temporário, jornada parcial, terceirização, subcontratação, etc.

2.1. A Organização do Trabalho

Entendemos organização do trabalho como "a especificação do conteúdo, métodos e inter-relações entre os cargos, de modo a satisfazer os requisitos organizacionais e tecnológicos, assim como os requisitos sociais e individuais do ocupante do cargo" (DAVIS, 1996).

Sob essa perspectiva, o processo de organização do trabalho envolve dimensões técnicas e dimensões sociais, que caracterizam o enfoque sócio-técnico, a partir do qual desenvolvemos a pesquisa.

Dentre as literaturas e teóricos estudados, destaca-se três linhas de raciocínio sobre a organização do trabalho: a) racionalização da tarefa do cargo; b) enriquecimento de cargos e c) grupos semi-autônomos.

A consolidação e a formalização da linha de racionalização da tarefa e do cargo, também chamada administração científica, é atribuída a Frederick W.

Taylor. Foi atribuída a este processo a forma mais simples para o aumento da produtividade e respectivamente o lucro.

O enriquecimento de cargos trata da valoração do empregado nas suas atividades desenvolvidas e no seu meio de convívios. Admite que se aplique a ampliação horizontal e a vertical a um único cargo. Amplia-se o conteúdo do cargo, aumentando a diversidade de tarefas que a pessoa desenvolve e procedendo a uma parcial e gradual delegação de responsabilidade.

Deve-se a Maslow, Argyris, Herzberg, entre outros, os estudos que procuram elucidar os fatores psicológicos que afetam o comportamento das pessoas no trabalho.

Os grupos semi-autônomos, são uma equipe de trabalhadores que executa, cooperativamente, as tarefas que são designadas ao grupo, sem que haja uma pré-definição de funções para os membros.

Nesse aspecto são abordados questões tanto técnicas quanto sociais. Vendo pelo lado social seria o suporte para o inter-relacionamento entre as pessoas e suas relações de trabalho, que por outro prisma requer múltiplas habilidades. Já pelo lado técnico seria a auto-regulação, isto decorre da preocupação de se evitar a formalização dos cargos, e permite que o sistema de produção se caracterize por uma grande dose de flexibilidade.

Resumidamente o grupo recebe uma tarefa com baixo nível de detalhamento, recebe recursos para executá-la e tem autonomia para se estruturar durante o processo de desenvolvimento do trabalho.

Seguindo essa linha temos um outro ponto em questão que seria a tecnologia de produção e a organização de trabalho, visto que o trabalho foi tornando automatizado e seu processo se modificando. Nesse contexto destacam-se três elementos: homem-máquina, máquina-produto e homem-produto. A primeira relação, homem-máquina, caracteriza o aspecto de manutenção da máquina. A segunda relação, máquina-produto, estabelece o

nível de automatização do processo. Finalmente, a terceira relação, homem-produto, define o cargo da pessoa.(DAVIS & TAYLOR, 1972. p. 12).

Nota-se que nesses processos, a automatização é necessária, mas que através das estratégias coletivas e individuais, os trabalhadores podem amenizar as pressões sofridas e desenvolver seu trabalho com êxito. Dentro de uma instituição podemos ter trabalhos automatizados e trabalhos mais flexíveis, por exemplo: Se for pensar em uma montagem de carro temos a linha de produção onde o trabalho é mais automatizado com manuseio de máquinas e fragmentação no processo, visto que cada trabalhador fica responsável por apenas uma peça na montagem, e temos também o corpo técnico responsável pela criação de design, modelos novos, e organização de novas produções, nessa parte do processo estimula-se a criatividade e autonomia de criação do trabalhador.

Dentro dessas empresas podemos utilizar algumas estratégias para amenizar o sofrimento do trabalhador automatizado, como rotatividade de cargos, treinamentos de aperfeiçoamento, possibilidade de crescimento dentro da empresa, bônus salarial entre outras. Sabe-se que nos dias atuais a valorização do trabalhador traz muito mais benefícios para a própria empresa do que gastos e que um trabalhador feliz é um trabalhador que propaga e produz o nome da empresa.

2.2.Breve histórico da Psicodinâmica do Trabalho

Em 1876, Freud emprega pela primeira vez o termo Psicanálise, que é um campo clínico e de investigação teórica da psique humana, independente da Psicologia e que tem origem na medicina. Surge na França, entre duas guerras, tendo se firmado nos anos 50 onde Freud investiga e descreve pela primeira vez as doenças mentais ligadas ao trabalho, em 1930, no texto “Mal estar da civilização”.

Tempos depois, Dejours desenvolveu uma disciplina que passou de psicopatologia para psicodinâmica do trabalho, onde o que importa é conseguir compreender como os trabalhadores conseguem manter um certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Dejours, 1993). É analisado também questões de psicopatologias, prazer, sofrimento e suas diferentes formas, a sua organização de trabalho, vividos pelo trabalhador, visto que a incidência de adoecimentos era recorrente, por causa das excessivas horas trabalhadas, processos automatizados e fragmentados, pouca autonomia do trabalhador, perdendo assim sua individualidade.

"A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora." Dejours (1987)

Outra característica abordada pela psicodinâmica é que ela não atua na individualidade do trabalhador, mas para a coletividade. Quando detectado o sofrimento psíquico do mesmo por conta do seu ambiente de trabalho, não se trata apenas o indivíduo, mas se faz necessário tratar o coletivo.

No capítulo de Mendes (2007), intitulado "Da psicodinâmica do Trabalho à psicopatologia do trabalho", publicado no livro "Psicodinâmica do Trabalho, teoria método e pesquisas", nota-se a importância desse assunto, visto que diversas pesquisas estão sendo desenvolvidas no Brasil decorrentes do alto número de doenças relacionadas ao trabalho.

Mendes destaca que é possível vivenciar prazer, mesmo em situação de trabalho precarizados, desde que a organização ofereça condições para o trabalhador desenvolver três importantes ações: mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação. Essas ações alimentam o prazer tanto por via direta como indireta.

"De um lado, permitem o engajamento e expansão da subjetividade, que significa ter o trabalho como lugar de investimento pulsional, de sublimação e de ressonância simbólica. De outro, são constituintes do processo de resignificação do sofrimento, que passa pela dinâmica do reconhecimento e pela intervenção na organização do trabalho, conseguindo assim transformar o sofrimento em prazer". (Mendes, pg-51.2007).

Ao longo dos anos, nota-se novas formas dessas organizações de trabalhos, da gestão e direção das empresas, como por exemplo as patologias por assédio moral e que levam ao suicídio, além das questões já discutidas por Dejours, já que existem muitas empresas que ainda usam o método taylorista de administrar. Essas questões levam os trabalhadores a desenvolver diversas estratégias, tais como: o individualismo, a negação de perigo, a agressividade, a passividade e o conformismo, dentre outras. Para Dejours, a utilização dessas estratégias de defesa promove a manutenção do equilíbrio psíquico, além da proteção contra o sofrimento.

Descobre-se então que a normalidade adquirida com o tempo é uma conquista que resulta nessas defesas contra o sofrimento. Além dessa normalidade, faz-se necessário investigar e analisar os motores psíquicos e sociais do prazer no trabalho.

Dejours aponta que o sujeito vem buscando constantemente driblar as pressões sofridas dentro das instituições através de negociações para continuar trabalhando, sempre em busca de reconhecimento pessoal. O reconhecimento nada mais é, do que uma recompensa pelo trabalho executado, muitas vezes levando o indivíduo a satisfação pessoal que leva ao bem star. Se pensarmos, essa atitude pode até ser pequena em vista de tantas atividades desenvolvidas, mais é comprovado que a subjetividade desses pequenos atos faz toda a diferença no dia a dia do trabalhador.

Quando as ações no trabalho são criativas, possibilitam a modificação do sofrimento, contribuindo para uma estruturação positiva da identidade, aumentando a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrios psíquicos e corporais. Dessa forma, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença e o sofrimento, criador ou patogênico (Dejours, 1999).

2.3. Fundamentos Teóricos da Psicodinâmica do Trabalho

Dejours foi um dos primeiros teóricos a criticar o método Taylorista, demonstrando em seus estudos, que é a organização do trabalho a

responsável pelas consequências penosas ou favoráveis para o funcionamento psíquico do trabalhador.

Dejours afirma que podem ocorrer vivências de prazer e/ou de sofrimento no trabalho, expressas por meio de sintomas específicos relacionados ao contexto sócio-profissional e a própria estrutura de personalidade.

“A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora”. (Dejours 1987)

Desse modo, psicodinâmica para Dejours seria uma disciplina clínica que se apóia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; *“(...) é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social” (DEJOURS, 1987, p. 28).*

Para ele o trabalho não causa o sofrimento, é o próprio sofrimento que produz o trabalho (DEJOURS, 1992, p. 103), ou seja, o que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si mesmo, mas, principalmente, as estratégias de mediação utilizadas contra esse sofrimento. A partir do momento que o trabalhador não tem onde extravasar esse sofrimento, ele desconta suas frustrações no trabalho, aumentando assim sua produtividade.

Para Mendes, a psicodinâmica do trabalho é o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Nessa perspectiva, é central para o objeto de estudo da psicodinâmica a problemática da mobilização e do engajamento que a organização do trabalho exige do sujeito trabalhador.

2.4. O trabalho dos servidores públicos

Diante dos pontos abordados anteriormente sobre a psicodinâmica do trabalho e a relação de prazer e sofrimento do trabalhador nesse contexto, é de grande importância abordar as questões referentes a todas as categorias de profissionais. Dentro dessa perspectiva, buscam-se estudos e pesquisas acerca da categoria dos servidores públicos federais, que inclui todo empregado que mantém vínculo de trabalho com entidades governamentais integrados em cargos ou empregos das entidades político-administrativas.

A denominação servidor público é utilizada, segundo Di Pietro (2003), para designar Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos.

Assim, são considerados servidores públicos: os servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público e que são regidos por um estatuto definidor de direitos e obrigações; os empregados ou funcionários públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público, contratados sob o regime da CLT (BENETTI; ARAÚJO, 2008).

A visão quanto ao servidor público vem sendo modificada pela necessidade do mercado atual, do aperfeiçoamento, e também pela perda do antigo “emprego vitalício”, sempre tão exaltado como referência ao funcionalismo público.

Na atualidade, os sujeitos que trabalham em empresas estatais vivem os reflexos das transformações, as exigências do novo mercado de trabalho formal, e são impelidos a buscar outro perfil mais flexível. A demanda de estar empregável é real nessas empresas, porque ali se observa o movimento do Estado para enxugar e reduzir o quadro de vagas de trabalho. A estabilidade no emprego, que era prerrogativa do setor público, é retirada pela alteração da sua legislação, e a política de desvalorização do sujeito é visível através do achatamento dos salários e das precárias condições de trabalho, evidenciadas na diminuição da quantidade e da qualidade dos materiais de consumo, da manutenção e compra de equipamentos, o que leva muitos a procurarem outras empresas para trabalhar (RODRIGUES; IMAI; FERREIRA, 2001).

Apesar de vivenciarem relações menos instáveis de trabalho (menor exposição ao risco de demissão sumária), os profissionais do setor público

estão expostos a outras formas de instabilidade e precarização do trabalho, tais como: privatização de empresas públicas seguidas de demissões, terceirização de setores dentro da empresa, deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador do serviço público, e responsabilização deles pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises das instituições públicas, etc. (LANCMAN, 2007. p. 79).

Dessa mesma forma, os empregados, em geral, possuem uma visão da organização diferente daquela dos funcionários de uma empresa privada, cujas peculiaridades diferem da realidade da instituição pública.

3. Metodologia

3.1. Tipo de Pesquisa

O estudo constitui uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa.

Aborda relatos de vivências, já que os locais estudados são também o ambiente de trabalho da pesquisadora.

Realizado com trabalhadores do Ministério da Saúde da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas- CODEP e da Coordenação de Administração de Pessoal- COAPE. A abordagem quantitativa permite uma visão dos fatos estudados, por meio de índices precisos e objetivos sobre determinado fenômeno. Apresenta um caráter dedutivo e utiliza-se da linguagem matemática para a descrição das causas de um fenômeno e das relações entre as variáveis (POLIT e HUNGLER, 1995).

3.2 – Cenário de Pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida na Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas- CODEP e na Coordenação de Administração de Pessoal- COAPE, subordinadas à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Saúde, órgão do Poder Executivo Federal responsável pela organização e elaboração de planos e políticas públicas voltados para a promoção, prevenção e assistência à saúde dos brasileiros.

É função do Ministério, deliberar, fiscalizar, acompanhar e monitorar as políticas públicas de saúde. Órgão vinculado ao Ministério da Saúde, o Conselho Nacional da Saúde- CNS sendo instância máxima de deliberação do SUS, tem por competência, dentre outras aprovar o orçamento da saúde assim como, acompanhar a sua execução orçamentária. O plenário do CNS é o fórum de deliberação plena e conclusiva formado pelos representantes de usuários, governo e prestadores da área da saúde e profissionais de saúde, cabe ao plenário, responsabilidade de conduzir processos administrativos e políticos a serem deliberados e promover articulações políticas com órgãos e instituições, internos e externos para garantir a intersetorialidade do Controle Social e a articulação com outros conselhos de políticas públicas. O Ministério dispõe de condições para a proteção e recuperação da saúde da população, reduzindo as enfermidades, controlando as doenças endêmicas e parasitárias e melhorando a vigilância à saúde, dando, assim, mais qualidade de vida ao brasileiro. Sua missão é promover a saúde da população mediante a integração e a construção de parcerias com os órgãos federais, as unidades da Federação, os municípios, a iniciativa privada e a sociedade, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e para o exercício da cidadania" (Site do Ministério da Saúde)

A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP) será uma das Coordenações estudadas. Ela trata das ações de Educação Permanente no âmbito do Ministério da Saúde (MS), bem como da Avaliação de Desempenho, Estágios Probatórios e Estágio de nível médio e nível superior.

Os processos de Educação Permanente (EP) dos trabalhadores do MS pressupõem investir na capacidade inventiva e inovadora, para abordar as complexidades dos processos de trabalho.

Diferentes estratégias, dispositivos e arranjos são necessários para ampliar a participação dos trabalhadores e gestores, investindo na identificação das possibilidades em cada setor (o que eles têm de conhecimento/potência para ser compartilhado), no sentido da produção de autonomia e grupalidade. Os processos de trabalho, inovações, novas legislações/políticas devem ser

postos em análise, identificando-se novos patamares de conhecimento e ação coletiva.

Neste sentido, a equipe de Educação Permanente (EP) da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP/CGESP/SAA/SE) vem buscando mapear ações de educação permanente que estão acontecendo nas secretarias e unidades descentralizadas do MS, como encontros temáticos, rodas de conversa, projetos de *gestão de pessoas itinerante*, organização de espaços de gestão participativa, estudos de casos e grupos de estudos, dentre outras iniciativas que merecem ser identificadas, valorizadas e fortalecidas.

Assim, a EP no MS pode ser um movimento instituinte de novas práticas que orientam a reflexão sobre o trabalho e a construção de processos de aprendizagem significativa. A estratégia vem se estabelecendo como uma ferramenta de gestão para o desenvolvimento de pessoas, ao possibilitar a construção de novos conceitos e paradigmas, abrindo espaço para a problematização das situações enfrentadas no trabalho e para o alcance dos objetivos institucionais. Diferencia-se de outras abordagens por ser um processo participativo que integra gestores e técnicos de diferentes vínculos e categorias institucionais, promovendo ações coletivas de desenvolvimento dos trabalhadores.

Uma das estratégias para implementação da Política de Educação Permanente no Ministério da Saúde é por meio da articulação com os pontos focais de desenvolvimento de pessoas. Estes trabalhadores representam as diversas unidades do MS e são os responsáveis por fazer a interlocução com a CODEP nas ações de educação permanente

Sobre a Avaliação de Desempenho, trata-se de um sistemático e periódico monitoramento das atuações tanto do servidor (AD-Individual), quanto do MS (AD-Institucional), que tem o objetivo de diagnosticar e analisar a atuação da força de trabalho e da instituição MS, buscando promover o desenvolvimento profissional e institucional e, conseqüentemente, aprimorar o desempenho do órgão e de seus servidores. Além disso, a Avaliação de Desempenho pode fornecer informações que auxiliem a revisão de estratégias

e metodologias de trabalho, minimizando os problemas encontrados e melhorando as práticas de trabalho.

Atualmente, a equipe de AD da CODEP/CGESP/SAA/SE vem desenvolvendo ações para seu aprimoramento no MS, como a elaboração de um projeto de qualificação da AD que envolve articulação com todas as secretarias do MS e realização de oficinas/grupos focais com avaliadores e avaliados. Pretende-se fomentar o estabelecimento de compromissos e pactuações entre gestores e trabalhadores, que minimizem a subjetividade do processo avaliativo, estabelecendo metas e indicadores relacionados, visando o cumprimento dessas metas; incentivar a descentralização de processos decisórios, com a participação dos trabalhadores nas definições de ações prioritárias; bem como promover a democratização das relações de trabalho, com espaços de escuta e construção coletiva, para o alcance dos resultados esperados.

O Serviço de Estágio é a unidade responsável por coordenar o processo de inscrição, recrutamento, seleção, controle de frequência, pagamento e avaliação de desempenho e de aprendizagem dos estudantes que desenvolvem estágio supervisionado no Ministério da Saúde - MS. O Programa de Estágio desenvolvido no MS é orientado pela Lei 11.788/2008, que dispõe sobre estágio de estudantes, pela Orientação Normativa nº 7 de 2008 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, e também por normas internas.

A outra Coordenação que será estudada é a Coordenação a Administração de Pessoal (COAPE).

Compete a esta Coordenação planejar, coordenar, acompanhar, executar e controlar as atividades relacionadas a cadastro e pagamento dos servidores ativos, aposentados, pensionistas, ocupantes de cargos em comissão, funções gratificadas e FCTs e dos contratos temporários da União. A COAPE ainda controla e mantém atualizado os módulos do SIAPE, pertinentes a sua área de atuação e homologa a folha de pagamento da unidade pagadora no Distrito Federal.

3.3. Sujeitos de Pesquisa e Amostra

A amostra foi intencionalmente selecionada e formada por trabalhadores, servidores públicos, vinculados ao Ministério da Saúde e as áreas, Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP) e à Coordenação de Administração de Pessoal (COAPE) do Ministério da Saúde. A amostra foi composta por 13 servidores da COAPE e 16 servidores da CODEP, totalizando 29 participante.

3.4. Instrumentos de Pesquisa

Foi adotado como instrumento de pesquisa o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA. O ITRA avalia algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação. Tem como objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas) vivências e danos(MENDES, 2007, p.112).

Segundo Mendes (2007, p.111-125), o ITRA

“(...) tem como objetivo mensurar distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes, relativas ao mundo do trabalho. Essas representações se estruturam em quatro categorias:

- (1) Descrição do contexto de trabalho;*
- (2) Descrição das exigências;*
- (3) Descrição do sentido do trabalho;*
- (4) Descrição dos efeitos do*

trabalho para a saúde.” (Mendes, 2007, p.111-125)

Segundo a autora, os riscos à saúde são determinados por inúmeros fatores interdependentes. Os dados apreendidos pelo ITRA permitem uma análise da realidade mais visível e compartilhada pela maioria dos trabalhadores de um grupo, embora não possibilite uma visão aprofundada dos fatores subjetivos mais complexos que interferem no processo de adoecimento dos trabalhadores.

Destaca-se também que para a pesquisa em saúde e trabalho, o ITRA é uma forma de representação do real vivido pelo grupo. A aplicação do

instrumento ajudou à identificar os riscos à saúde e adoecimento do trabalhador, e poderá nortear mais pesquisas de diagnóstico em saúde.

3.5. Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados inicialmente foi por meio da aplicação do “Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento” (ITRA). O ITRA é um instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho, desenvolvido pela Universidade de Brasília, especificamente pelos professores e pesquisadores Ana Magnólia Mendes e Mário César Ferreira. Por meio dele, levantamos dados quantitativos para avaliar os riscos de adoecimento entre os servidores das Coordenações mencionadas e analisamos as dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação, entre outros objetivos específicos anteriormente abordados.

O Itra tem como objetivo mensurar distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes, relativas ao mundo do trabalho. Essas representações se estruturam em quatro categorias que são avaliadas por 4 escalas:

Descrição do contexto de trabalho são avaliados pela *Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)*, definida como a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controle e ritmos de trabalho.

A escala é de 5 pontos, onde 1=nunca, 2=raramente, 3=às vezes, 4=frequentemente, 5=sempre. É construída com itens negativos, devendo sua análise ser feita por fator e com base em três níveis diferentes, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio.

Assim, considera-se como resultado para o contexto de trabalho:

Acima de 3,7= avaliação mais negativa, grave.

Entre 2,3 e 3,69= avaliação mais moderada, crítico.

Abaixo de 2,29= avaliação mais positiva, satisfatório.

Descrição das exigências é avaliado pela *Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)*, definida como custo físico, cognitivo, e efetivo. A escala é de 5 pontos, onde 1=nunca, 2=pouco exigido, 3=mais ou menos exigido, 4=bastante exigido, 5=totalmente exigido. A análise deve ser feita por fator e

com base em três níveis, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio. Assim, os resultados para custo humano são classificados em:

Acima de 3,7= avaliação mais negativa, grave.

Entre 2,3 e 3,69= avaliação mais moderada, crítico.

Abaixo de 2,29= avaliação mais positiva, satisfatório.

Descrição do sentido do trabalho, são avaliados pela *Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho (EIPST)*. Avalia o prazer-realização profissional e liberdade de expressão e o sofrimento no trabalho-falta de reconhecimento e liberdade de expressão. É uma escala de 7 pontos, e tem por objetivo avaliar indicadores de prazer-sofrimento. Assim 0=nenhuma vez, 1= uma vez, 3= três vezes, 4=quatro vezes, 5= cinco vezes, 6= seis ou mais vezes.

Deve ser classificada em três níveis diferentes, com um desvio padrão para cada um. Assim, consideram-se como resultados para a vivência de prazer:

Acima de 4,0= avaliação mais positiva, satisfatório;

Entre 3,9 e 2,1= avaliação moderada, crítico;

Abaixo de 2,0= avaliação para raramente, grave.

Para os fatores do sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser feita com base nos seguintes níveis:

Acima de 4,0= avaliação mais negativa, grave;

Entre 3,9 e 2,1= avaliação moderada, crítico;

Abaixo de 2,0= avaliação menos negativa, satisfatório.

Descrição dos efeitos do trabalho para a saúde, é avaliada pela *Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)*. Avalia danos físicos, psicológicos e sociais.

A escala é de 7 pontos, e avalia os danos provocados pelo trabalho. Assim 0= nenhuma vez, 1= uma vez, 2=duas vezes, 3=três vezes, 4= quatro vezes, 5=cinco vezes, 6=seis vezes ou mais.

A análise dessa escala deve ser realizada do modo diferente das demais. Os itens propostos retratam situações muito graves relacionados a saúde: a sua aparição e repetição num nível moderado já significa adoecimento. Assim, os resultados devem ser classificados em quatro níveis:

Acima de 4,1= avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais;

Entre 3,1 e 4,0= avaliação moderada para frequente, grave;

Entre 2,0 e 3,0= avaliação moderada, crítico;

Abaixo de 1,9= avaliação mais positiva, suportável.

(Mendes, 2007, p.114-123)

3.6. Análises dos dados

Os dados obtidos com o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento-ITRA foram tabulados com auxílio do software Excel e posteriormente analisados estatisticamente. segundo MATTAR (1996) a tabulação pode ser feita manualmente, mecânica, eletrônica ou parcialmente manual e eletrônica.

3.7. Aspectos éticos

A pesquisa foi submetida no Comitê de Ética da Faculdade de Saúde da Universidade de Brasília, e obedeceu a todos os critérios estabelecidos pelo mesmo. (Parecer 1.147.228).

4. Resultados

Com relação aos perfis dos participantes observa-se que a maior parte da pesquisa foi respondida por indivíduos do sexo feminino nas duas coordenações

gráfico1- Distribuição por gênero

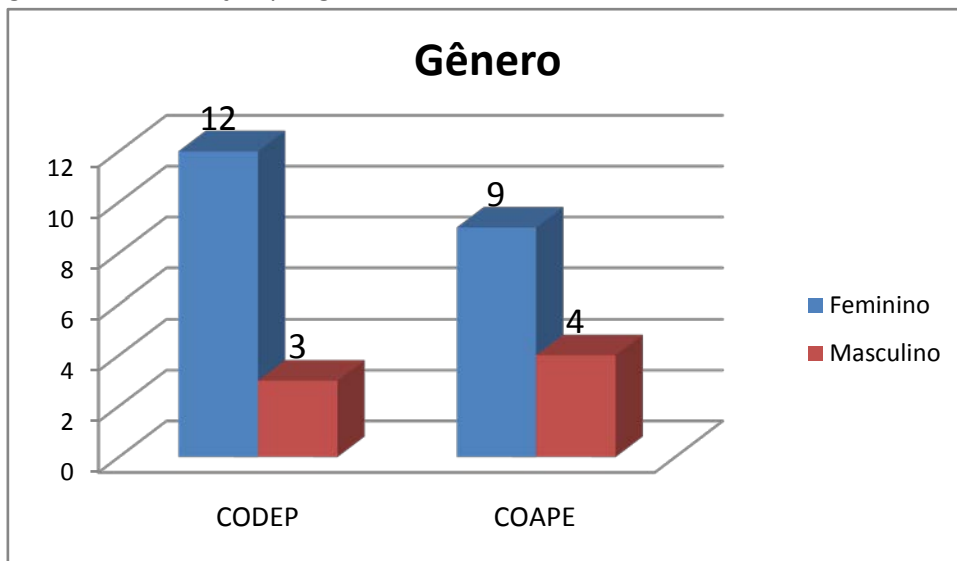
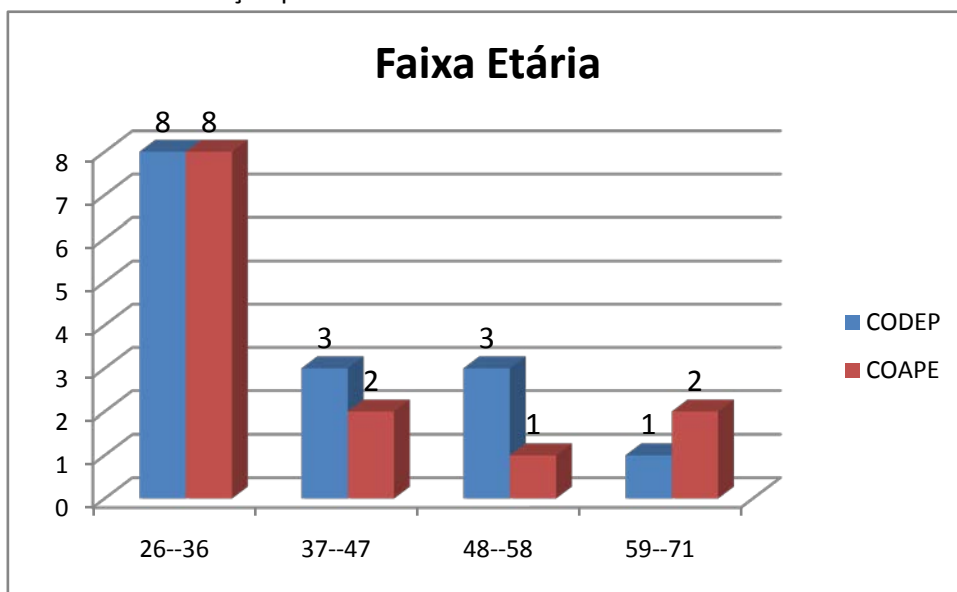
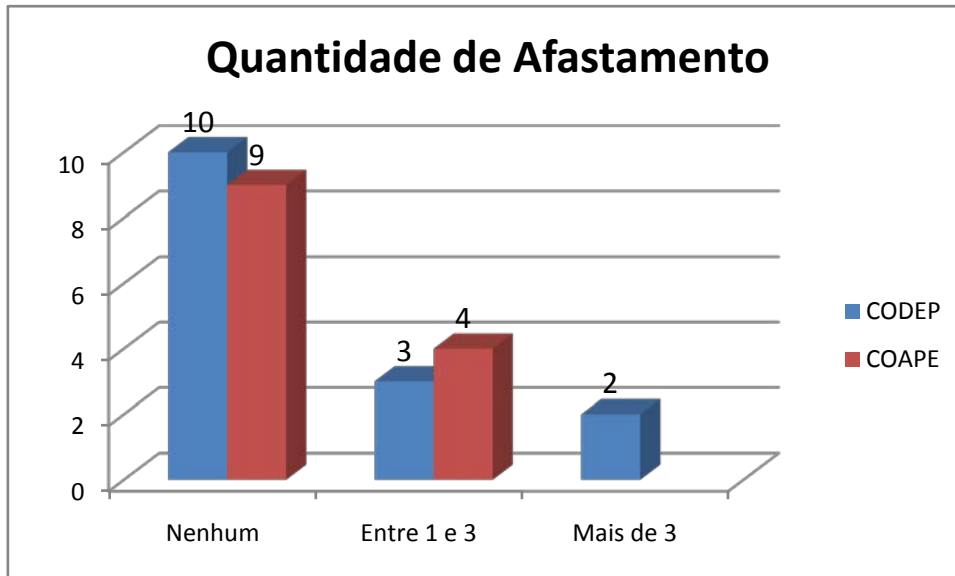


Gráfico 2- Distribuição por faixa etária



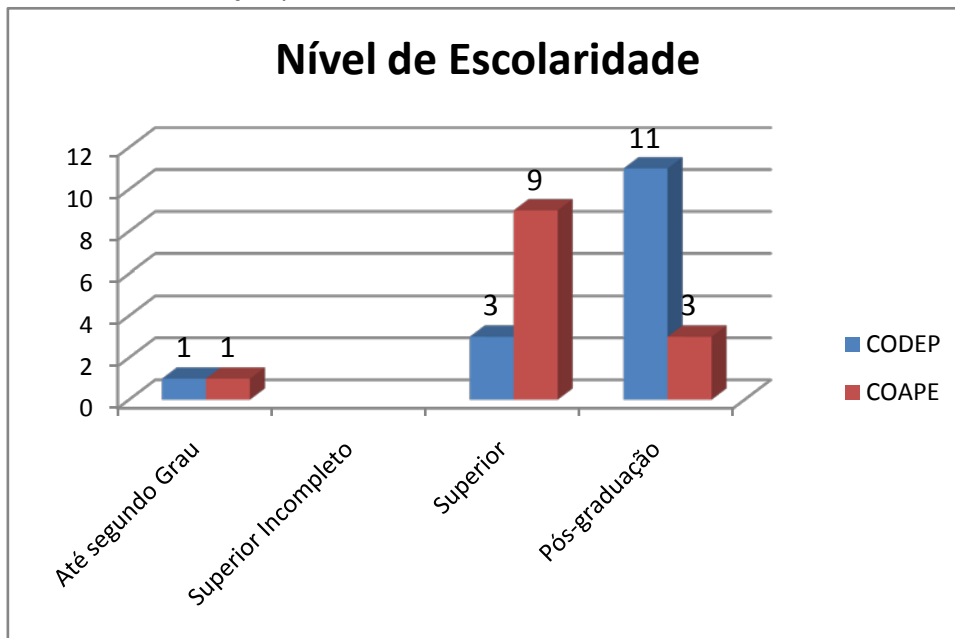
O gráfico acima mostra a faixa etária dos servidores das duas Coordenações que participaram da pesquisa com suas consecutivas frequências, ou seja, 2 indivíduos possuem entre 26|---29 anos, e 9 indivíduo entre 30|---38 anos, 8 indivíduos possuem entre 30|---37 anos, e 1 entre 40|---41 anos, 4 indivíduos possuem entre 42|---48 anos, e 1 indivíduo entre 50—56 anos, 1 indivíduos possuem entre 50---54 anos, e por fim 2 indivíduos entre 60 –62anos. Partindo do pressuposto que o indivíduo mais novo possui 26 anos e o mais velho 70 anos.

Gráfico 3- Afastamento do Trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho



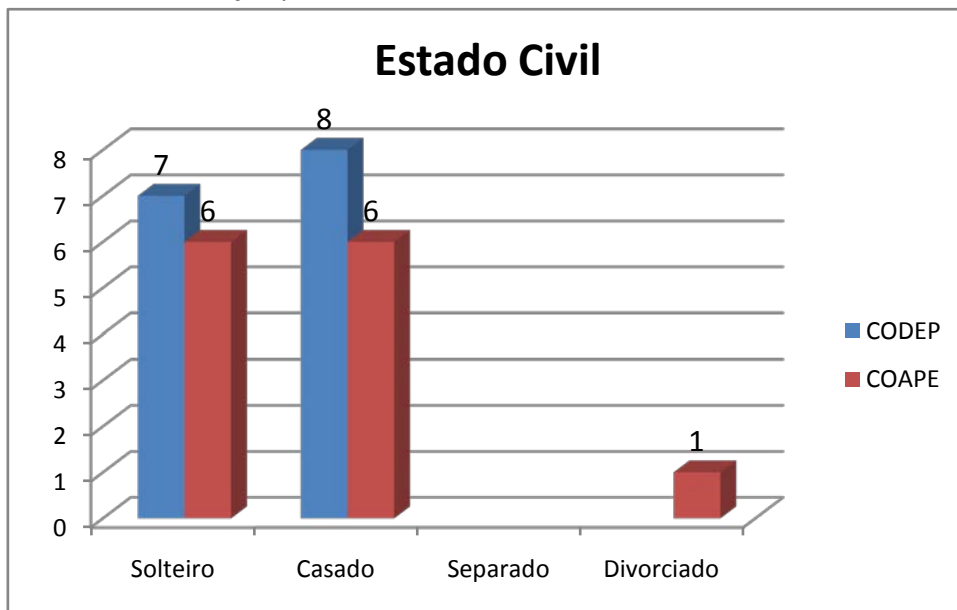
A tabela acima representa a frequência de afastamentos do trabalho por problemas de saúde relacionados ao trabalho. Com base na tabela, percebe-se que 10 participantes da CODEP e 8 da COAPE responderam que nenhuma vez ausentaram-se do trabalho por motivos de saúde .

Gráfico 4- Distribuição por escolaridade



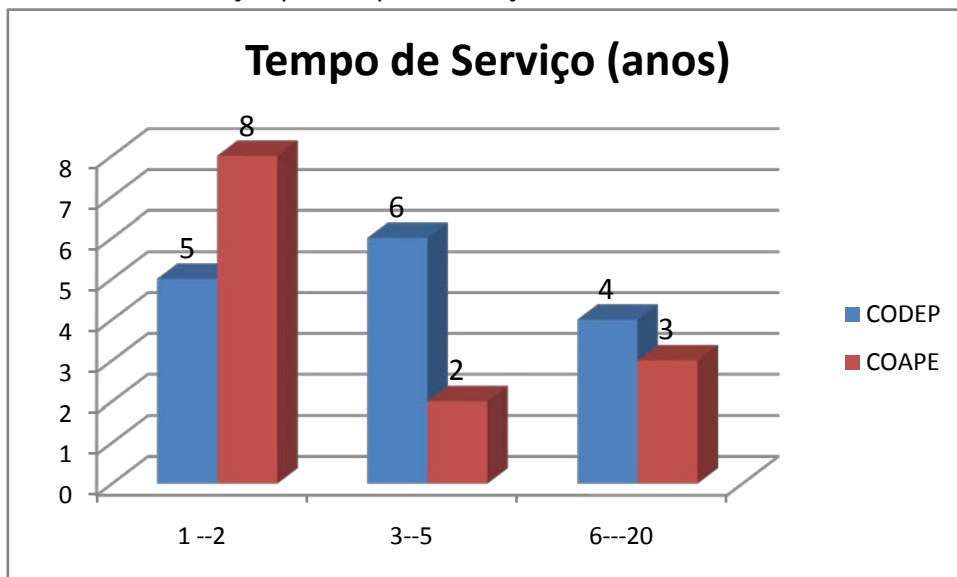
A tabela acima representa a distribuição por escolaridade, na qual, a maioria dos participantes da CODEP possui ou estão fazendo especialização, enquanto na COAPE nível superior prevalece.

Gráfico 5- Distribuição por estado civil



De acordo com a tabela acima, a maioria dos respondentes encontram-se no estado civil: casado (a).

Gráfico 6- Distribuição por tempo de serviço



Em relação a distribuição por tempo de serviço, 6 participantes da CODEP e 8 da COAPE responderam estar de 1 a 2 anos trabalhando no Ministério da Saúde.

4.2.ITRA

Os resultados encontrados permitiram que fossem sistematizados em uma tabela comparativa os dados obtidos pelo ITR da CODEP e COAPE.

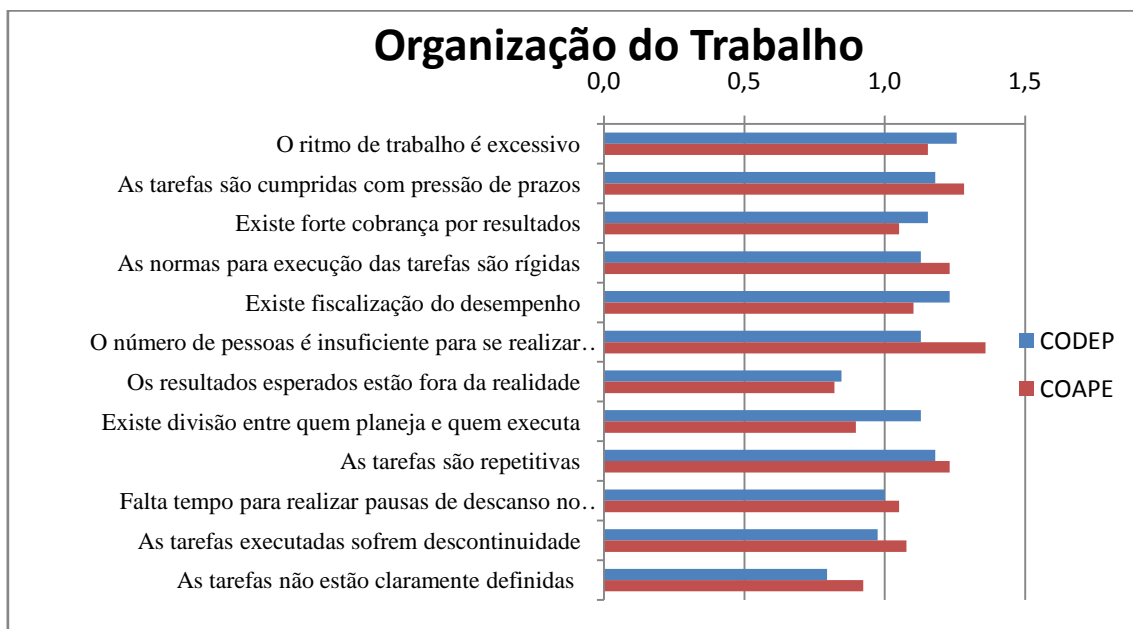
- Resultado do Itra em relação ao comparativo dos quesitos avaliados dos servidores públicos da CODEP e COAPE do Ministério da Saúde, 2015.				
Servidores da CODEP e COAPE				
Classificações				Médias
Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho				
	CODEP		COAPE	
Organização	Crítico		Crítico	2,8 3,3
Relações Sócio-Profissionais	Crítico		Crítico	2,4 2,9
Condições de trabalho	Crítico		Crítico	3,0 3,8
Escala de Custo Humano do Trabalho				
Custo emocional	Satisfatório		Satisfatório	2,0 2,1
Custo Cognitivo	Crítico		Crítico	3,4 3,5
Custo físico	Satisfatório		Satisfatório	1,7 1,8
Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho				
Liberdade de Expressão	Satisfatório		Satisfatório	4,8 4,6
Realização	Satisfatório		Crítico	4,1 3,7
Esgotamento emocional	Grave		Grave	2,4 3,7
Reconhecimento	Satisfatório		Satisfatório	2,0 1,9
Escala de Avaliação de Danos relacionados ao Trabalho				
Danos físicos	Crítico		Crítico	2,1 2,4
Danos sociais	Suportável		Suportável	1,2 1,6
Danos psíquicos	Suportável		Suportável	1,0 1,8

A tabela acima mostra um comparativo das duas Coordenações estudadas, (CODEP,COAPE) baseando-se nas 4 escalas já mencionadas acima:

- Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT);
- Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT);
- Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho (EIPST);
- Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

A primeira escala avaliada é:Contexto de Trabalho(EACT); dentro desse fatorsão compostos pelos seguintes itens destacados nas tabelas abaixo:

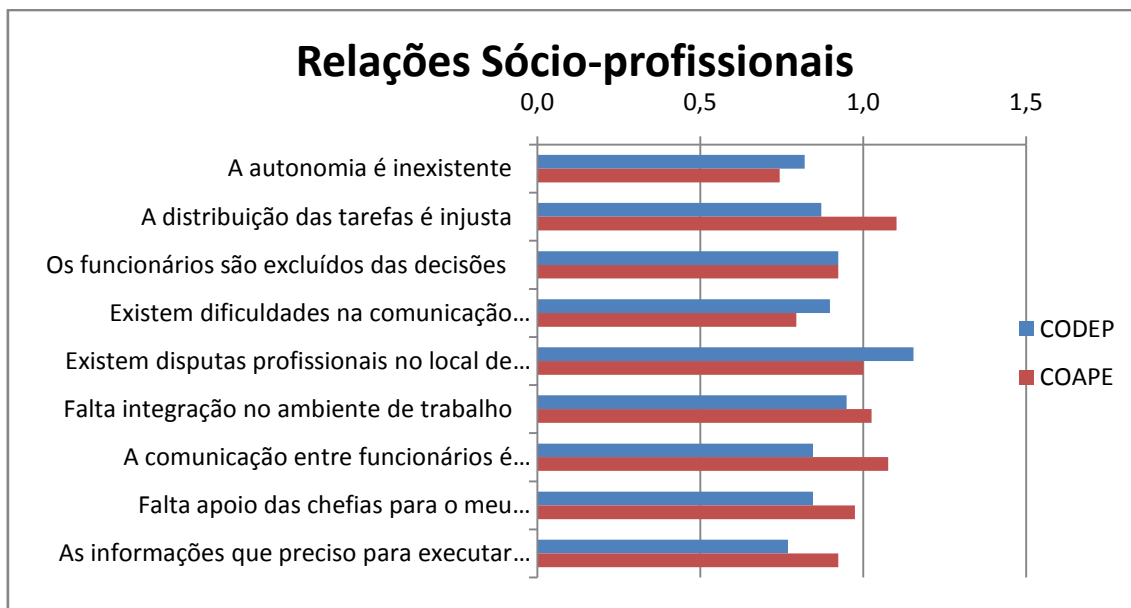
Gráfico 7- Item Organização de Trabalho



A média analisada por item é >3,7 grave, 2,3 a 3,7 Crítico e <2,3 Satisfatório

Como as médias obtidas na Organização de trabalho deram <2,3 as médias das duas Coordenações nesse fator deram Satisfatória.

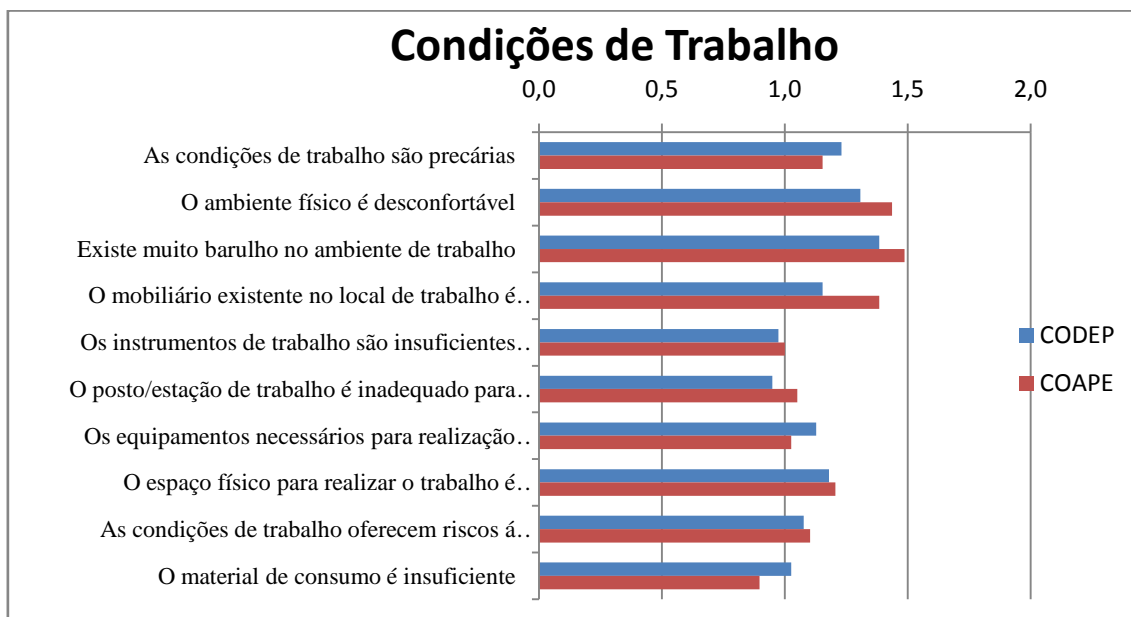
Gráfico 8- Item Relações Sócio-Profissionais



A média analisada por item é >3,7 grave, 2,3 a 3,7 Crítico e <2,3 Satisfatório

No gráfico acima: Relações Sócio-Profissionais as duas Coordenações obtiveram médias satisfatórias, (abaixo de 2,3).

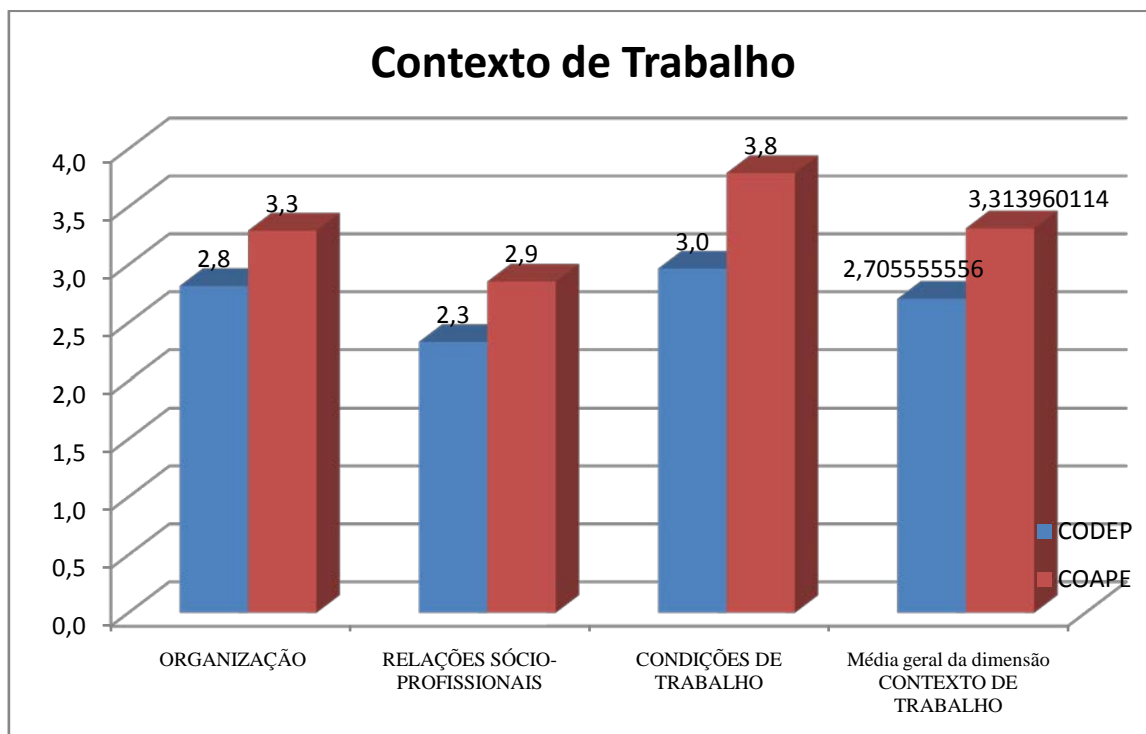
Gráfico 9- Item Condições de Trabalho



A média analisada por item é >3,7 grave, 2,3 a 3,7 Crítico e <2,3 Satisfatório

No gráfico acima: Condições de Trabalho as duas Coordenações obtiveram médias satisfatórias, (abaixo de 2,3).

Gráfico 10- Médias do Contexto de Trabalho

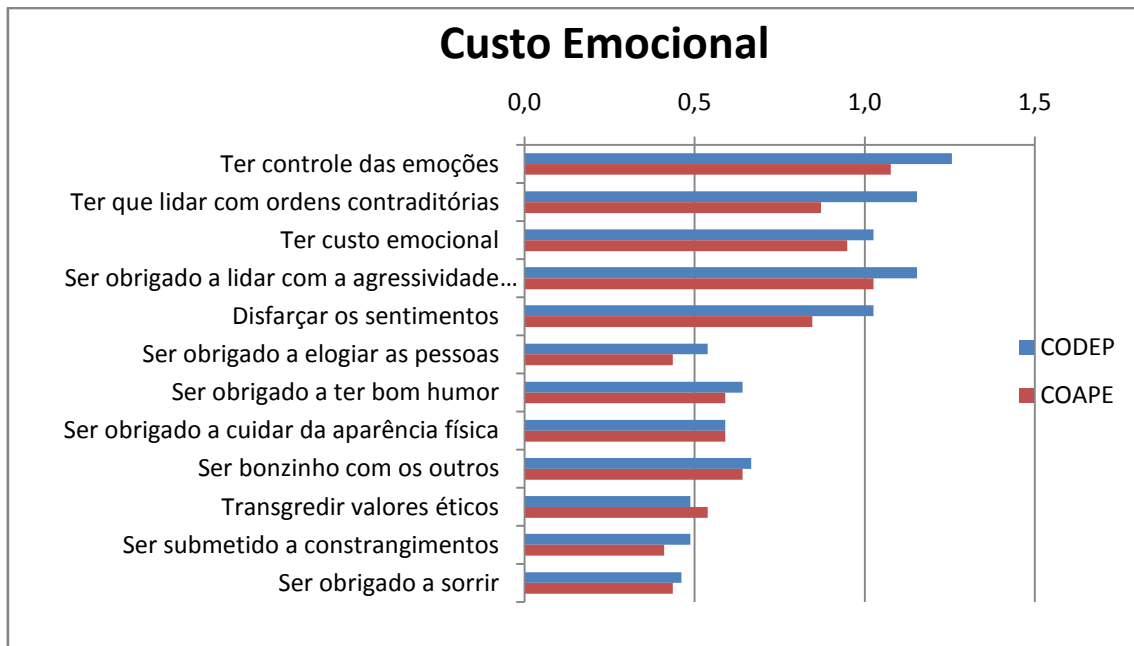


A média analisada por item é >3,7 grave, 2,3 a 3,7 Crítico e <2,3 Satisfatório

No gráfico acima: Contexto de Trabalho, as duas Coordenações obtiveram médias crítico, (de 2,3 a 3,7). Nesse gráfico observamos claramente que a COAPE se destaca negativamente nos itens avaliados comparando com a CODEP.

A segunda escala avaliada é: *Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)*, dentro desse fator são compostos pelos seguintes itens destacados nas tabelas abaixo:

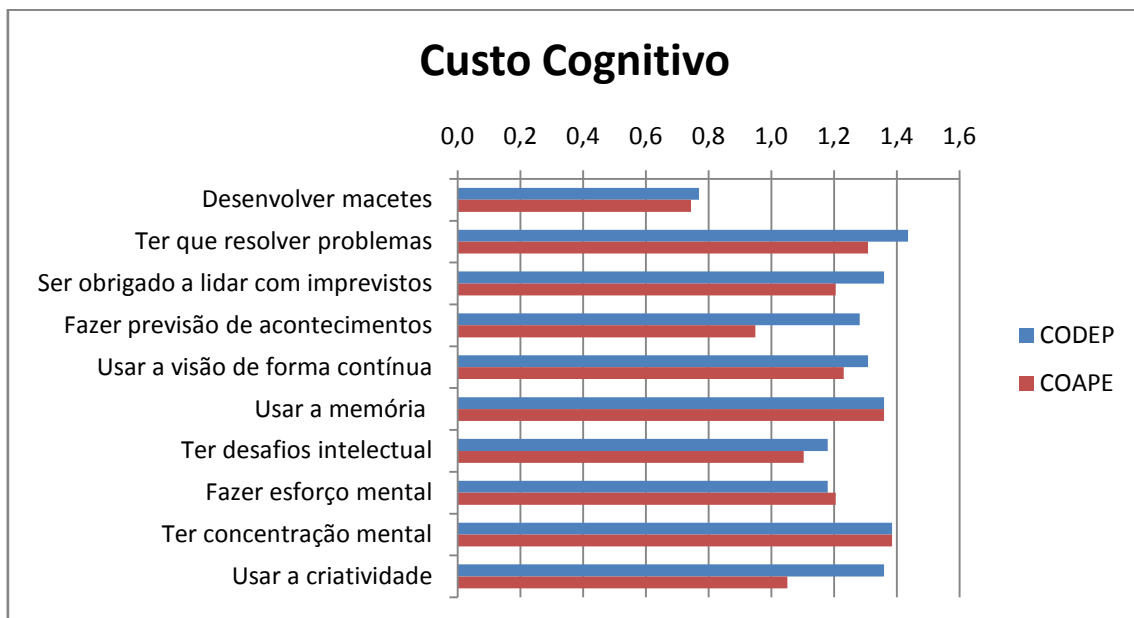
Gráfico 11- Item Custo Emocional



A média analisada por item é >3,7 grave, 2,3 a 3,7 Crítico e <2,3 Satisfatório

No gráfico acima: Custo Emocional, as duas Coordenações obtiveram médias satisfatório, (<2,3).

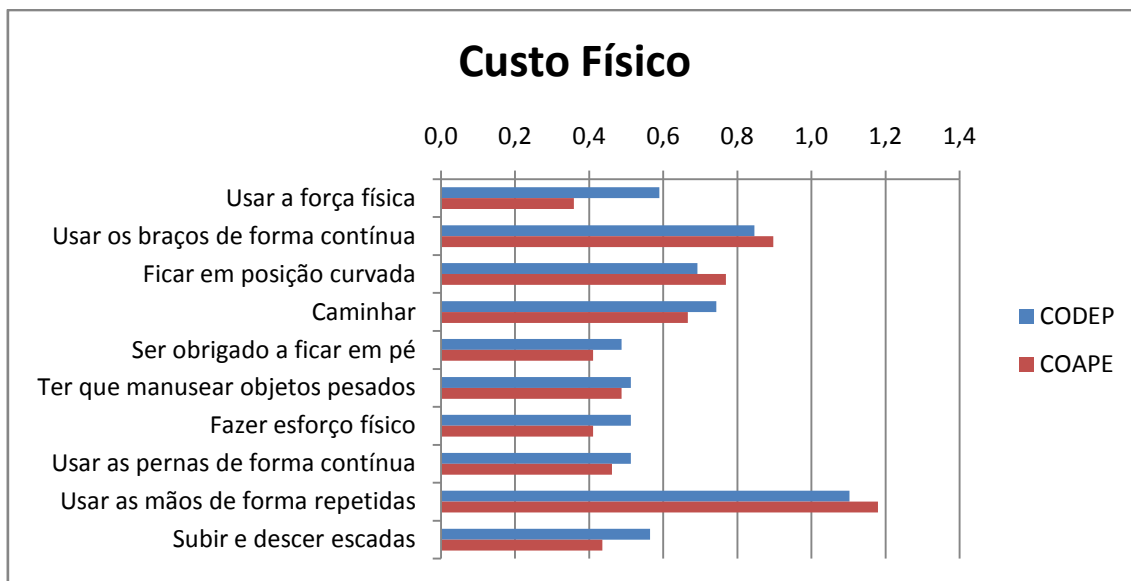
Gráfico 12- Item Custo Cognitivo



A média analisada por item é >3,7 grave, 2,3 a 3,7 Crítico e <2,3 Satisfatório

No gráfico acima: Custo Cognitivo, as duas Coordenações obtiveram médias satisfatório, (<2,3).

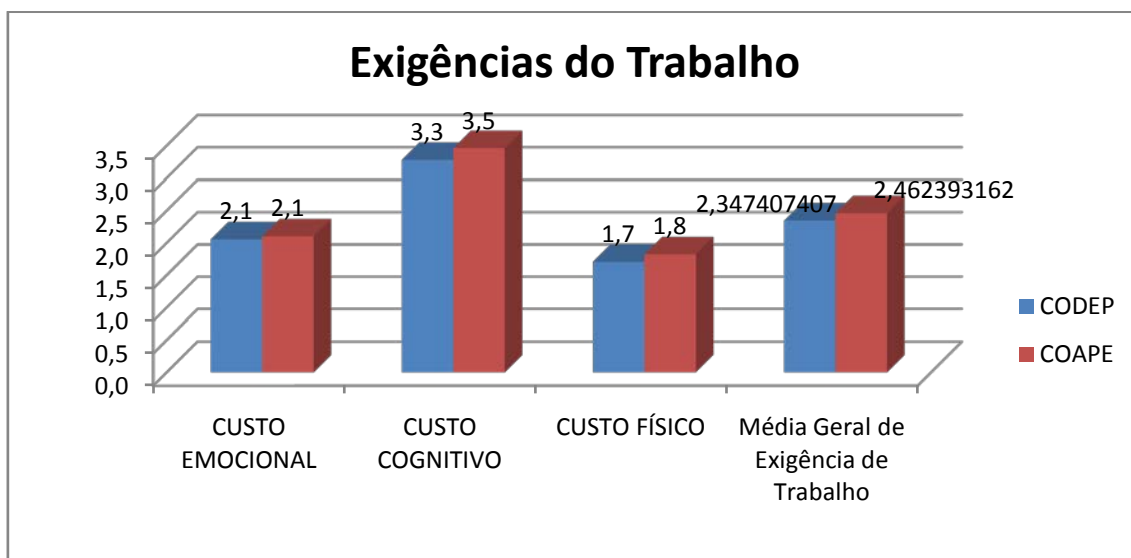
Gráfico 13- Item Custo Físico



A média analisada por item é >3,7 grave, 2,3 a 3,7 Crítico e <2,3 Satisfatório

No gráfico acima: Custo Físico, as duas Coordenações obtiveram médias satisfatório, (<2,3).

Gráfico 14- Médias Exigências do Trabalho

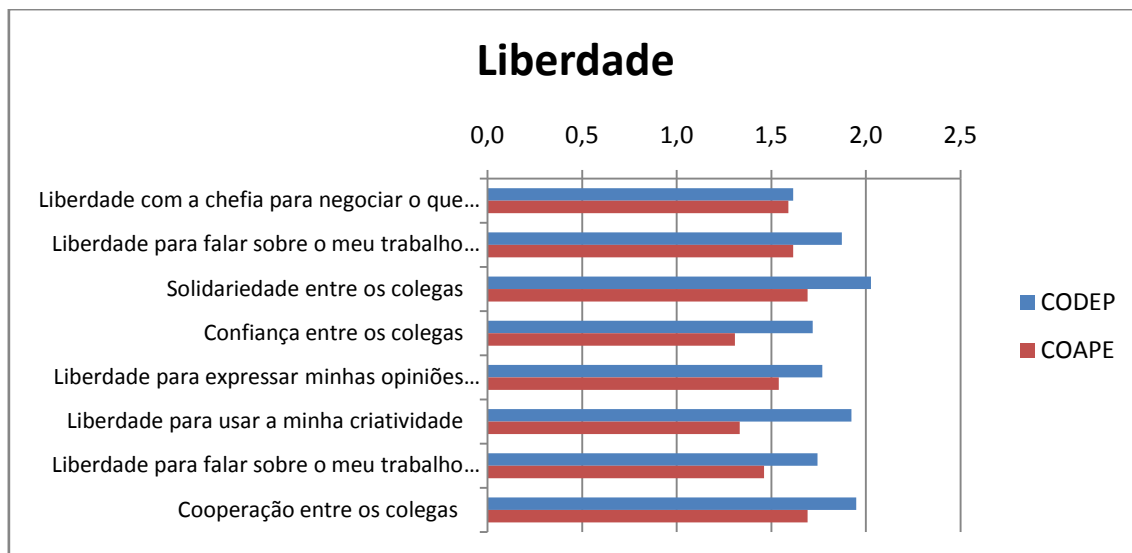


A média analisada por item é >3,7 grave, 2,3 a 3,7 Crítico e <2,3 Satisfatório

No gráfico acima: Exigências do Trabalho, as duas Coordenações obtiveram médias crítico, (de 2,3 a 3,7). Destaca-se negativamente nesse gráfico o custo cognitivo das suas Coordenações que obtiveram médias maiores das demais.

A terceira escala avaliada é: *Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho (EIPST)*, dentro desse fator são compostos pelos seguintes itens destacados nas tabelas abaixo:

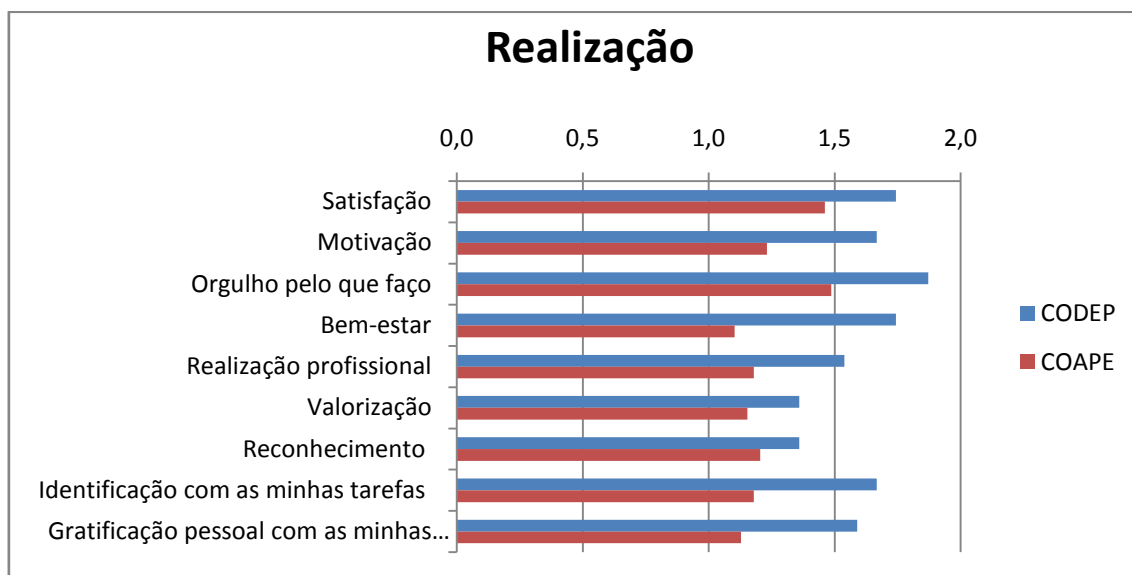
Gráfico 15- Item Liberdade



A média analisada por item é >4,0 satisfatório, 2,1 a 3,9 Crítico e <2,0 Grave.

No gráfico acima: Liberdade, as duas Coordenações obtiveram médias Satisfatório, (<2,3).

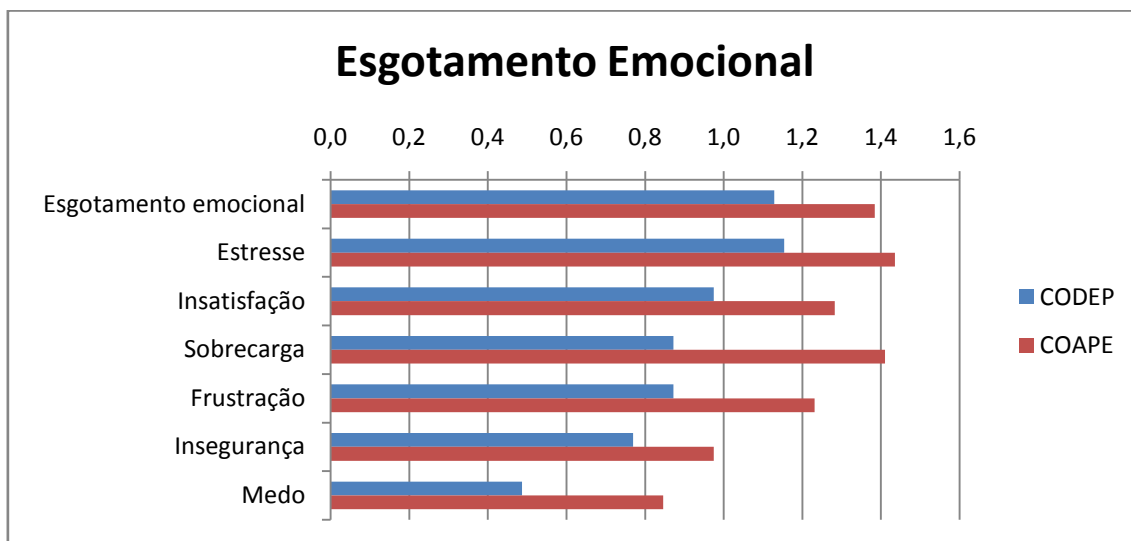
Gráfico 16- Item Realização



A média analisada por item é >4,0 satisfatório, 2,1 a 3,9 Crítico e <2,0 Grave.

No gráfico acima: Realização, as duas Coordenações obtiveram médias Grave, (<2,0).

Gráfico 17- Item Esgotamento Emocional



A média analisada por item é >4,0 grave, 2,1 a 3,9 Crítico e <2,0 Satisfatório.

No gráfico acima: Esgotamento Emocional, as duas Coordenações obtiveram médias Satisfatório, (<2,0).

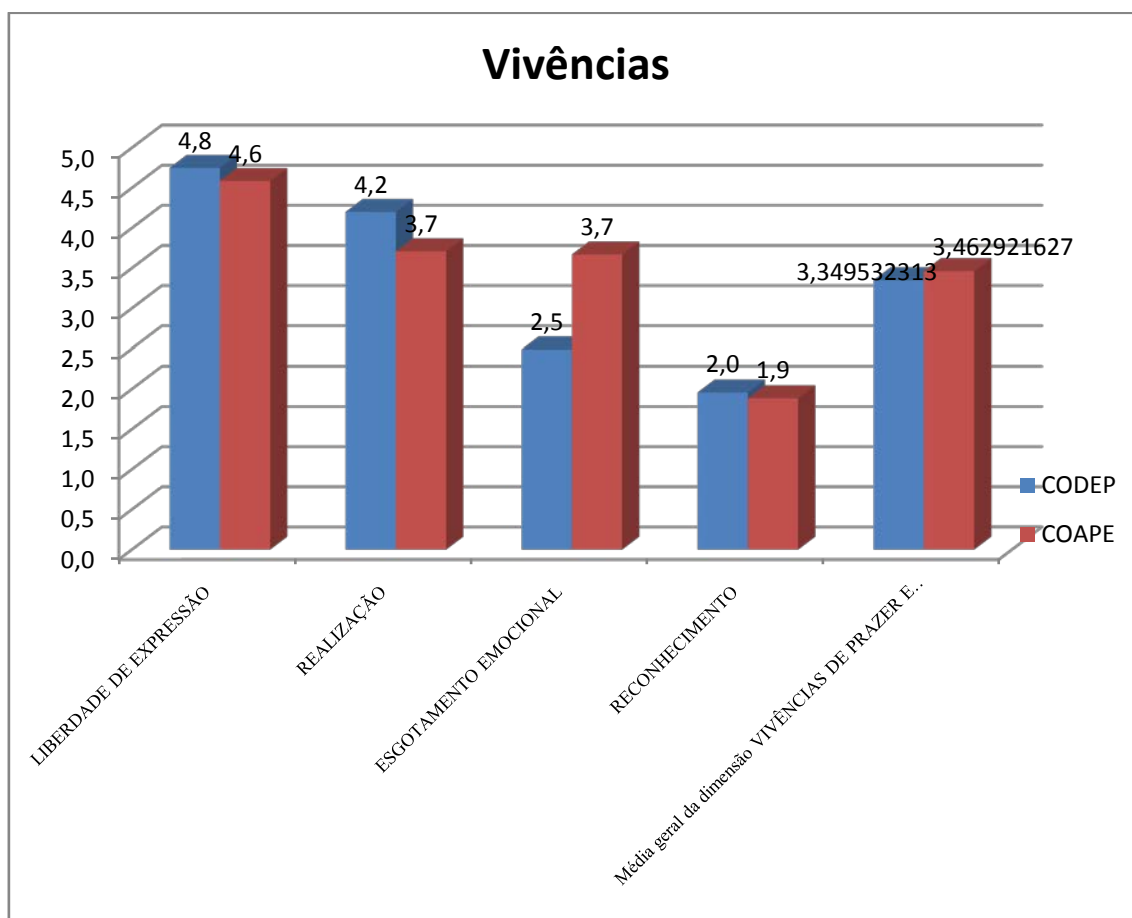
Gráfico 18- Item Reconhecimento



A média analisada por item é >4,0 satisfatório, 2,1 a 3,9 Crítico e <2,0 Grave.

No gráfico acima: Reconhecimento, as duas Coordenações obtiveram médias Grave, (<2,0).

Gráfico 19- Média das Vivências



A média analisada por item é >4,0 satisfatório, 2,1 a 3,9 Crítico e <2,0 Grave. (Liberdade, Realização, Reconhecimento).

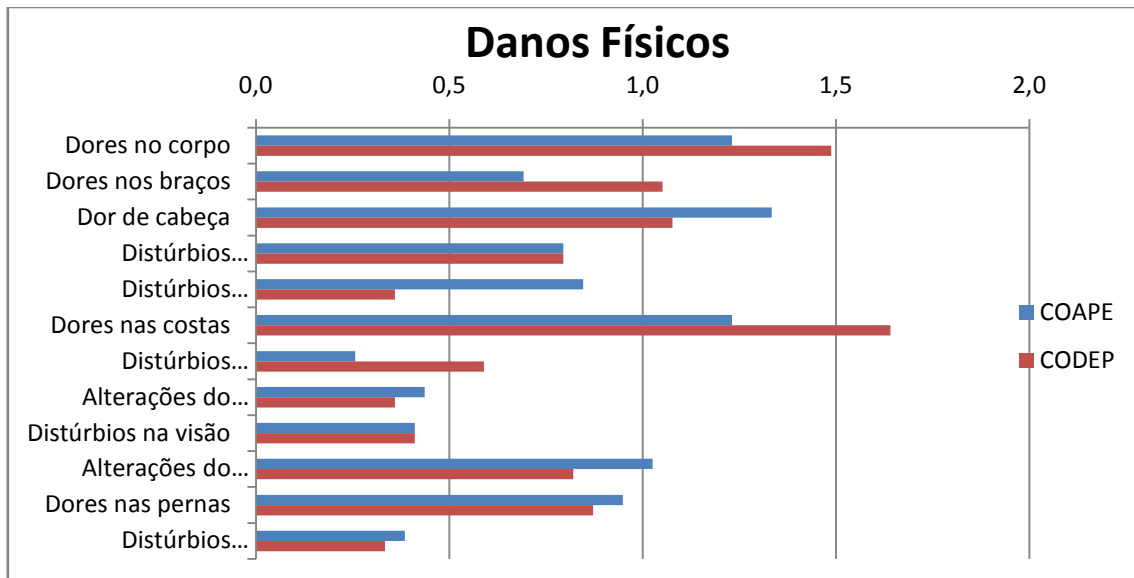
A média analisada por item é >4,0 grave, 2,1 a 3,9 Crítico e <2,0 Satisfatório. (Esgotamento Emocional)

No gráfico acima: Vivências, as duas Coordenações obtiveram médias gerais crítico, (de 2,1 a 3,9).

Dentre os fatores avaliados observados no gráfico acima, apenas liberdade de expressão as duas Coordenações tem médias parecidas satisfatórias. Já nas médias, realização-profissional notamos que a CODEP se encontra satisfatório enquanto a COAPE se encontra crítico. Já no esgotamento emocional as duas se encontram críticas, porém nota-se uma grande diferença nas médias, mostrando assim a grande fragilidade emocional que a COAPE está passando.

A quarta escala avaliada é: *Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)*, dentro desse fator são compostos pelos seguintes itens destacados nas tabelas abaixo:

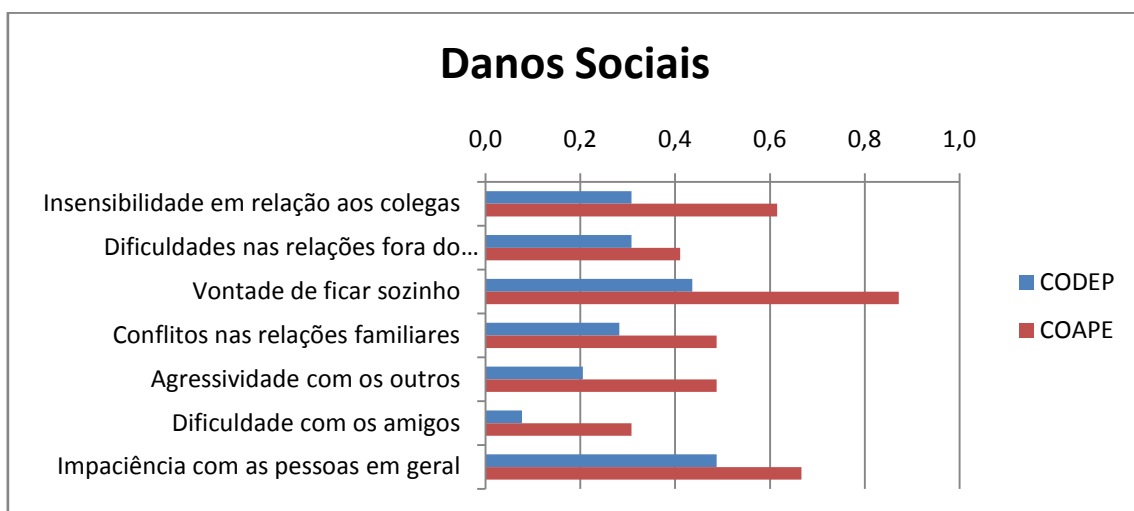
Gráfico 20- Item Danos Físicos



A média analisada por item é de 3,1 a 4,0 grave, 2,0,a 3,0 Crítico e <1,9 Satisfatório

No gráfico acima: Danos físicos, as duas Coordenações obtiveram médias satisfatórias, (<1,9).

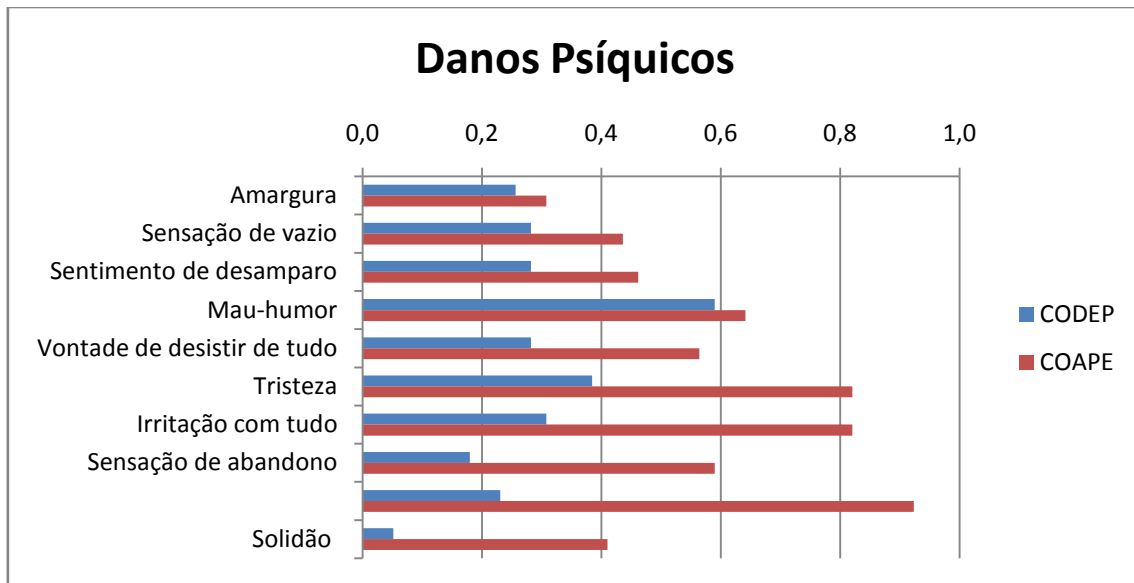
Gráfico 21- Item Danos Sociais



A média analisada por item é de 3,1 a 4,0 grave, 2,0,a 3,0 Crítico e <1,9 Satisfatório

No gráfico acima: Danos Sociais, as duas Coordenações obtiveram médias satisfatórias, (<1,9).

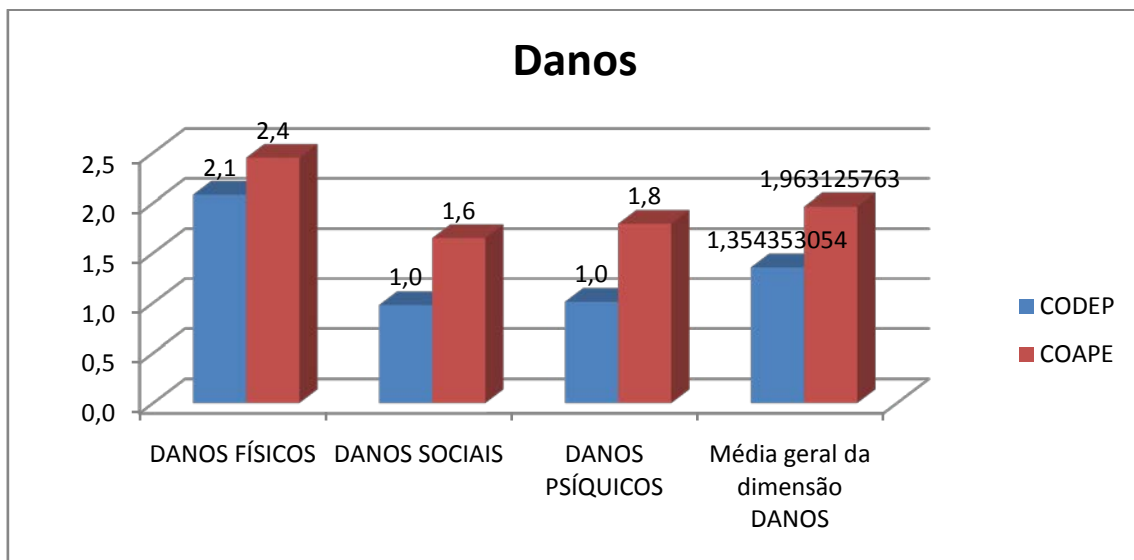
Gráfico 22- Item Danos Psíquicos



A média analisada por item é de 3,1 a 4,0 grave, 2,0,a 3,0 Crítico e <1,9 Satisfatório

No gráfico acima: Danos Sociais, as duas Coordenações obtiveram médias satisfatórios, (<1,9).

Gráfico 23- Médias dos Danos



A média analisada por item é entre 3,1 e 4,0=Grave, entre 2,0 e 3,0=moderado; crítico, abaixo de 1,9=suportável

No gráfico acima: Vivências, as duas Coordenações obtiveram médias geral da dimensão danos,suportável, (<1,9). Nota-se que as duas

Coordenações obtiveram média crítica quanto a danos físicos. Danos sociais e psíquicos ambas obtiveram médias suportáveis.

4.3-Discussão

De acordo com os dados analisados, o contexto de trabalho é preocupante, onde é composto por: Organização, Relação Sócio-Profissionais e Condições de trabalho, aonde todos os quesitos da análise vão de crítico a grave.

Os itens avaliados sobre Organização seriam: o ritmo de trabalho é excessivo, as tarefas são cumpridas sob pressão de prazos, existe forte cobrança por resultados, as normas para execução das tarefas são rígidas, existe fiscalização do desempenho, o número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas, os resultados esperados estão fora da realidade, existe divisão entre quem planeja e quem executa, as tarefas são repetitivas, falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho, as tarefas executadas sofrem descontinuidade.

Esse seria um fator ligado a rigidez, cobranças, controle e desigualdade das tarefas, entre outras no ambiente de trabalho.

Os itens a seguir seriam relacionadas as Relações Socio-Profissionais: as tarefas estão claramente definidas, a autonomia é inexistente, a distribuição das tarefas é injusta, os funcionários são excluídos das decisões, existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados, existem disputas profissionais no local de trabalho, falta integração no ambiente de trabalho, a comunicação entre funcionários é insatisfatória, falta apoio das chefias para o desenvolvimento profissional, as informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.

Esse seria um fator altamente ligado ao diálogo e a interação dos profissionais com suas chefias e seu ambiente de trabalho.

Os itens avaliados sobre Condições de Trabalho são: condições de trabalho são precários, o ambiente físico é desconfortável, existe muito barulho no ambiente de trabalho, o mobiliário existente no local de trabalho é inadequado, os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as

tarefas, o posto/estação de trabalho é inadequado para realizar as tarefas, os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários, o espaço físico para realizar o trabalho é inadequado, as condições do trabalho oferecem riscos à segurança as pessoas, o material de consumo é insuficiente.

Dentre esses itens mencionados notamos que são questões básicas para uma pessoa desenvolver de forma segura e confortável seu trabalho.

Nas exigências do trabalho que é a segunda escala avaliada composta por 3 itens: Custo Emocional, Custo Cognitivo e Custo Físico observa-se que se destaca o custo cognitivo com média crítica nas duas Coordenações.

Os itens avaliados sobre Custo Cognitivo são: desenvolver macetes, ter que resolver problemas, ser obrigada a lidar com imprevistos, fazer previsão de acontecimentos, usar a visão de forma continuam usar a memória, ter desafios intelectuais, fazer esforço mental, ter concentração mental, usar a criatividade.

O sofrimento no trabalho por meio da noção de "carga psíquica", se refere aos elementos afetivos e relacionais da carga mental no trabalho, onde a carga mental compreende fenômenos de ordem neurofisiológica e psicológica (Dejours, 1994).

O trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando a liberdade para organização do trabalho é limitada.

Se um trabalho é livremente escolhido e organizado ele oferece vias de descarga da carga psíquica e é um trabalho equilibrante, estruturante. Se não permite a descarga da energia psíquica acumulada, tornando-se fonte de tensão e desprazer, a carga psíquica origina a fadiga e, a partir daí, a patologia; é o trabalho fatigante (Dejours, 1994). Em outras palavras, quando o trabalho permite o alívio da carga psíquica, é um instrumento de equilíbrio e fonte de prazer para o trabalhador. Quando não o permite, o trabalho dá origem ao sofrimento e à patologia.

Na terceira escala estudada- Vivências composta por: Liberdade de expressão, Realização, Esgotamento Emocional e Reconhecimento, destaca-se o Esgotamento Emocional que se mostrou crítico nas duas Coordenações.

O Esgotamento emocional é composto por questões como: estresse, insatisfação, sobrecarga, frustração, inseguranças e medo.

As médias dos quatro fatores mencionados acima deram críticas, mostrando assim que é preciso investigar mais a fundo os motivos e através disso empoderar o trabalhador da sua área.

A próxima escala avaliada seria os Danos compostos por: Danos Físicos, Sociais e Psíquicos. Destaca-se o item- Danos Físicos com médias críticas nas duas Coordenações. Esse item é composto por: dores no corpo, dores nos braços, dor de cabeça, distúrbios respiratórios, distúrbios digestivos, dores nas costas, distúrbios auditivos, alterações de apetite, distúrbios na visão, alterações do sono, dores nas pernas, distúrbios circulatórios.

Sabe-se que esses itens apresentados acima tem alta relação com o processo de adoecimento físico e o trabalho que se é desenvolvido, é de grande importância essa investigação entre saúde-trabalho caso seja detectado pelo profissional de saúde ou pela própria pessoa algum sinal relacionado.

O profissional de saúde precisa ter essa sensibilidade também para detectar tais relações, alguns sinais relacionados, podem posterior gerar um agravamento de saúde, e isso pode ser totalmente evitado se fizermos mudanças no processo e ambiente de trabalho.

Para Cole et al. (2005, p. 54).

[...] A qualidade de vida no trabalho inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho.

As fontes de prazer que o trabalhador encontra ou pode encontrar no seu ambiente de trabalho encontra-se no próprio trabalhador, no ambiente de trabalho e na interação entre os dois. Justamente essa interação define o prazer-sofrimento do trabalhador.

“Quando o trabalho é um prazer, a vida é uma alegria. Quando o trabalho é um dever, a vida é uma escravidão”. (Makim Gorki)

4.4. Considerações Finais

Essa pesquisa fez-se necessária para atender um grupo de trabalhadores do Ministério da Saúde comparando o diagnóstico de riscos de adoecimento entre duas Coordenações (CODEP e COAPE). O instrumento traçou um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de

adoecimento no trabalho. Esses fatores são representações do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos.

Com a análise dos dados, percebemos que seria viável pensar em intervenções nos fatores que se apresentaram críticos/graves e salientar e manter os fatores que se apresentaram satisfatórios.

A aplicação dessa pesquisa será útil para quem pretende desenvolver pesquisa diagnóstica em saúde, visando à implantação de programas de prevenção, de saúde ocupacional e de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Mendes (2003).

5. Referências

ANCHIETA & COLS. IN 200 Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, Abr-Jun 2011, Vol. 27 n. 2, pp. 199-208 V.C.C.

BARBOZA D. B.; SOLER, Zaszg. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, p.177-83, mar./abr.2003. Disponível em <www.eerp.usp.br/rlaenf>.

BENETTI, L.T.; FERREIRA, A. As relações de trabalho do servidor público: regime estatutário x regime celetista. Revista Científica Eletrônica De Ciências Contábeis, XI, 2008.

CODO, Wanderley. Por uma Psicologia do Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? Occupational Medicine, v. 55, n. 1, p. 54-59, 2005

DEJOURS, Christophe.; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Cristian. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Coord.: BETIOL, Maria Irene Stocco. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. A loucura do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987/1992.

_____.A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DAVIS, L. E. The Design of jobs.Industrial relations,1966.

DAVIS, L. E. & TAYLOR, J. C.The Design of jobs. Penguin Books, p. 12, 1972.

DAVIS & TAYLOR Revista de Administração de Empresas vol.20 no.3 São Paulo July/Sept. 1980

FERRAZ, C. A. Construindo uma prática administrativa de enfermagem.

Ribeirão Preto: EERP/USP, 1990. (mimeografado)

FERREIRA. J.B. “Perdi um jeito de sorrir que eu tinha”: Estudo sobre trabalho, sofrimento e patologias sociais do trabalho. *In*: MENDES, A.M.; LIMA, S.C.C. & FACAS, E.P. (orgs) *et alii*. Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília : Paralelo 15, 2007. Cap. 6

FREITAS, Leda G. de. Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual. Brasília. Universidade de Brasília/UnB. Instituto de Psicologia – IP. Tese de doutorado, 2006, 245p.

HARVEY, DAVID. Do Fordismo à Acumulação Flexível. In: A condição pósmoderna. São Paulo: Loyola, p. 135-176, 1993.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.; UCHIDA, S.; TUACEK, T. A. O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. *Interface: Comunicação, Saúde e Educação*, 11, 79-92. 2007.

MAIA, Adinoel Motta. A era Ford –Filosofia- Gestão- Tecnologia,2002.

MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emilio Peres (Orgs.). Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2007.

MENDES, Ana Magnólia (Org.). Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing: edição compacta. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, PAULO ROBERTO. Transformação organizacional: a teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 224p, 1998.

POLIT, D. F.; HUNGLER, B. P. - Fundamentos de pesquisa em enfermagem. 3. ed., porto Alegre, Artes Médicas, 1995. 391p.

QUIRINO, T. R. & XAVIER, O. S. Qualidade de vida no trabalho de organizações de pesquisa. Revista de Administração. Volume 22(1) – janeiro/março/1987, p. 71 a 82.

RAMALHO, JOSÉ. R. Trabalho na Sociedade Contemporâneo, 2010.

RICARDO C. ANTUNES – Primeiros Passos.18ª ed., São Paulo: Editora Brasiliense, 1991 (Coleção Primeiros Passos, 3). P.5

RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 2007.

RODRIGUES, R. R. J.; IMAI, R. Y. ; FERREIRA, W. F. Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho. Psicol. estud., 6(2), 123- 127, 2001.

SIQUEIRA. Marcos V. S. S. Gestão de pessoas e discurso organizacional. Goiânia: UCG, 2006.

SOUTO, D. F. Saúde no Trabalho: uma evolução em andamento. Rio de Janeiro: Ed. SENAC Nacional, 2003.

SZNELMAN, Laerte I.; LANCMAN, Selma (org.). Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2004.

VIEIRA, A. A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total. Florianópolis: Insular, 1996.

WOOD, GORDON S. Empire of Liberty: A History of the Early Republic, 1789–1815. Oxford University Press 2009.
