



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

JOÃO MARCOS SANTOS DE SOUZA

**TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL EM ÓRGÃOS
PÚBLICOS: UM ESTUDO COM SERVIDORES
CONCURSADOS DO DISTRITO FEDERAL**

Brasília – DF

2023

JOÃO MARCOS SANTOS DE SOUZA

Trabalho prescrito e trabalho real em órgãos públicos: Um estudo com servidores concursados do Distrito Federal

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Mestre, Ana Luíza de Souto Silva

Brasília – DF

2023

JOÃO MARCOS SANTOS DE SOUZA

**TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL EM ÓRGÃOS
PÚBLICOS: UM ESTUDO COM SERVIDORES
CONCURSADOS DO DISTRITO FEDERAL**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
(a) aluno (a)

João Marcos Santos de Souza

Mestre, Ana Luíza de Souto Silva

Professora-Orientadora

Doutora, Bárbara Novaes Medeiros,

Professora-Examinadora

Mestre, Mariana Carneiro Fraga

Professora-Examinadora

Brasília, 20 de junho de 2023

RESUMO

Introdução: A discrepância entre o trabalho realmente executado e as normas, regras, procedimentos e diretrizes utilizadas para orientar o comportamento e a execução das tarefas do colaborador, podem gerar contrariedades para o indivíduo que diversas vezes utiliza estratégias de mediação para lidar com o sofrimento.

Problema de pesquisa e objetivo: Este estudo tem como objetivo a comparação entre o trabalho real e o trabalho prescrito em organizações públicas, identificando as estratégias para suportar as dificuldades do trabalho real exercido como servidor e também a análise da recompensa da aprovação sobre a promessa do "concurseiro".

Fundamentação teórica: Iniciada em 1990 por Christophe Dejours na França, a Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica que estuda as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os 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 adoecimento (MENDES 2007).

Metodologia: Diante de uma abordagem qualitativa onde a coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, o estudo contou com software IRAMUTEQ para fazer análise de dados. O software é capaz de realizar a Classificação Hierárquica Descendente, que a partir da lógica da existência de correlação entre termos dentro de um mesmo segmento de corpus textual, permite identificar possíveis associações entre termos por proximidade e intensidade. No software também é possível fazer a Análise de Similitude, que identifica as palavras próximas e distantes umas das outras, permitindo entender a estrutura de construção do texto.

Análise dos resultados: A Análise de Similitude confirmou os dados evidenciados na Classificação Hierárquica, onde se obteve quatro classes. Essas classes tratavam do estudo e aprovação no concurso público, dificuldade no trabalho, sentimento e como lidar com situações e normas, atribuições e circunstâncias do trabalho.

Conclusão: Foi possível evidenciar, que apesar do serviço público possuir um trabalho prescrito de qualidade e existir fatores que dificultam o dia a dia do trabalhador, as diretrizes oferecidas aos servidores públicos deste estudo são eficientes e a recompensa da aprovação sobre a promessa de ser "concurseiro" é complacente.

Palavras-chave: Trabalho prescrito e trabalho real; serviço público; psicodinâmica do trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Cargas fatoriais com rotação varimax do SATAQ-3.....	15
Figura 2 - Dendograma da Classificação Hierárquica Descendente	23
Figura 3 - Análise de Similitude	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Procedimentos metodológicos da pesquisa	19
Quadro 2 - Amostra da pesquisa.....	21
Quadro 3 - Resumo das Análises.....	35

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
1.1. Objetivos	9
1.2. Justificativa.....	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1. Funcionalismo Público no Brasil	10
2.2. Psicodinâmica no trabalho no serviço público.....	12
2.3. Trabalho prescrito e trabalho real	14
2.4. Estratégias de mediação do sofrimento	17
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	19
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	22
4.1. Classificação Hierárquica Descendente.....	22
4.2. Classe 01 – “Estudo e aprovação no concurso”.....	23
4.3. Classe 02 – “Dificuldade no trabalho”	26
4.4. Classe 03 – “Sentimento e como lidar com situações”.....	29
4.5. Classe 04 – “Normas, atribuições e circunstâncias do trabalho”	33
5. CONCLUSÃO	38
5.1. Limitações do estudo	39
5.2. Agenda futura.....	40
REFERÊNCIAS.....	41
Apêndice A – Roteiro de Entrevista.....	44
Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	46

1. INTRODUÇÃO

Trazendo benefícios como estabilidade no cargo, possibilidade de crescimento profissional e boa remuneração, o serviço público é um trabalho almejado por muitos brasileiros (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011). Cerca de 70% dos brasileiros acreditam que o funcionalismo público no Brasil possui privilégios e 63% deles afirmam que se tornariam servidores públicos (PARANÁ PESQUISAS, 2017).

Com a transformação digital e o corte de gastos do governo, o número de servidores públicos - que vinha crescendo por oito anos consecutivos (2009 a 2017) - passou a cair. Hoje são cerca de 570 mil trabalhadores, quase 10% a menos que o pico registrado em 2017, quando havia 634 mil (PEP, 2022). Em contrapartida, o número de pessoas que almejam fazer concurso público cresce 40% ao ano, tornando mais difícil a aprovação (ANPAC, 2018).

Diante da forte crença que após a aprovação sua vida irá melhorar, para o alcance da tão sonhada vaga, a vida do concurseiro é permeada por uma rotina de estudos cansativa e desgastante, com muita pressão, estresse, cobrança e vida social restrita (ALBRECHT, 2012). Após um longo período de esforço e a conquista de um cargo no setor público, o recém aprovado pode se deparar com um ambiente onde a administração é burocrática - caracterizada como rígida, hierarquizada, autocentrada, onerosa, pesada, ineficiente e prestadora de maus serviços (RIBEIRO, 2013).

Imerso nesse ambiente burocrático e com limitadas perspectivas de progressão funcional, o servidor se sente desvalorizado e desmotivado (SARAIVA, 2002). Entretanto, de modo concomitante, as pressões de mercado, o mundo cada vez mais globalizado e a expansão do capitalismo, exigem desse indivíduo aperfeiçoamento técnico, identificação e dedicação com o trabalho (ALBRECHT, 2011). Assim, o trabalhador precisa se manter em constante desenvolvimento, para que consiga lidar da melhor forma com referidas exigências, bem como com eventuais dificuldades organizacionais.

Nesse contexto, mesmo havendo, entre os trabalhadores, pessoas indolentes e desonestas, a maioria dos que trabalham se esforça por fazer o seu melhor, dedicando a isso muita energia, paixão e investimento pessoal (DEJOURS, 1999). Sendo assim, é justo que todo esse esforço seja reconhecido pois, quando não é, passando despercebido em meio a indiferença geral ou negado pelos outros, acarreta em um sofrimento que é muito perigoso para saúde mental (DEJOURS, 1999).

Dessa forma, constata-se que a manifesta dicotomia situada entre o sentimento de desmotivação para com o trabalho e a imperativa necessidade de dedicação a ele, bem como a possibilidade de não reconhecimento dos esforços empreendidos, afetam o bem-estar do indivíduo. Essa situação reforça o papel do trabalho como elemento central na construção da identidade e saúde do indivíduo, e torna evidente a sua capacidade de influência para além do tempo de trabalho, podendo se estender, inclusive, à vida familiar (HELOANI, 2004).

Nesse contexto, como abordagem teórica que busca compreender aspectos psíquicos e subjetivos que levam a patologias sociais, problemas de saúde e adoecimento no trabalho, a psicodinâmica do trabalho estuda estratégias defensivas que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações enfrentadas pelo colaborador nas relações dinâmicas entre a organização do trabalho (MENDES, 2007), bem como aspectos menos visíveis que são vivenciados ao longo do processo produtivo, como: mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade e motivação, por exemplo (HELOANI, 2004).

É na psicodinâmica do trabalho que se compara o trabalho prescrito com o trabalho real. O trabalho prescrito é a tarefa planejada, é o trabalho apresentado pelas diretrizes formais da organização, ou seja, as normas, regulamentos, regimentos, leis, estatutos e etc... .O trabalho real é a atividade efetivamente executada, é o trabalho como realmente acontece, o trabalho na na pratica diante das situações, imprevistos e dificuldades impostas no dia a dia do colaborador (MENDES, 2007).

Perante às adversidades do setor público, esta comparação entre o trabalho real e o trabalho prescrito, permite que sejam evidenciadas as vivencias de prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de defesa utilizadas pelos servidores, sendo

capaz de explicar os efeitos do trabalho no processo de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores (MENDES, 2007).

Isto posto, tendo em vista a existência, e dentro do serviço público, de estruturas precárias, de burocratização e de má gestão, a importância do trabalho na construção da identidade do indivíduo, e a influência do trabalho em seu bem estar, do ponto de vista dos servidores concursados, quais são os pontos positivos e negativos em seu ambiente de trabalho? Quais são os elementos do trabalho prescrito e do trabalho real existem em seu dia-a-dia? Qual a percepção e a relação entre prescrito e real dentre os entrevistados da pesquisa?

1.1. Objetivos

A partir dos questionamentos elaborados, definiu-se como objetivo deste estudo identificar as estratégias para suportar o trabalho real exercido como servidor público.

Foi definido como objetivo específico a) identificar a percepção de servidores concursados quanto ao trabalho por eles desenvolvido; b) verificar como se deu o processo de aprovação de servidores concursados em certame público; c) comparar o trabalho prescrito e o trabalho real de servidores concursados.

1.2. Justificativa

Sabendo da existência do sofrimento psíquico no trabalho, este estudo justifica-se, teoricamente, por identificar e informar os problemas enfrentados pelos servidores públicos diante da grande expectativa criada pelo concursado em relação ao emprego, alertando os estudantes para que cheguem na iniciativa pública cientes da realidade a ser enfrentada (ANJOS, 2009).

Ao ampliar a discussão acerca da diferença entre a prescrição e a execução das tarefas, tornando visíveis as diferentes formas utilizadas pelos trabalhadores para suportar o trabalho real, esta pesquisa pode subsidiar decisões e reflexões de

gestores de órgãos públicos para lidar com um servidor que se encontra desmotivado diante de ações do governo que estimula o desligamento em massa e o congelamento de salários, desestruturando a imagem do servidor público não apenas em termos institucionais, mas principalmente no que se refere à base de sustentação sindical, política e econômica (SARAIVA, 2002).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico está dividido em quatro partes, onde na primeira parte será explicada de forma breve a evolução da administração pública até a chegada ao gerencialismo. Será possível compreender na segunda parte, quais as condições de trabalho no gerencialismo público até a psicodinâmica. Na terceira parte trataremos sobre a psicodinâmica do trabalho, que através do trabalho prescrito e real, é capaz de identificar as estratégias de mediação de sofrimento utilizadas pelos colaboradores. Estratégias essas que serão tratadas na quarta parte.

2.1. Funcionalismo Público no Brasil

Constituída de um modelo patrimonialista definida pela monarquia absoluta, a administração pública no Brasil passou por diversas crises. Com uma administração pública burocrática com bases patrimonialistas, o regime militar, após adotar políticas de redefinição das carreiras e um processo sistemático de abertura de concursos públicos para a alta administração, inviabilizou a construção de uma burocracia civil forte no país, nos moldes que propunha a reforma de 1936 (BRESSER-PEREIRA, 1996).

Desenvolvido por Max Weber, o patrimonialismo possui um modo de dominação ideológica, econômica e cultural, que acontece sob a instrumentalização da administração pública para atender as necessidades e o princípio da riqueza como fim em si. No Brasil com a dominação de poderes patrimoniais, floresce o

capitalismo monetarizado e monopolista, que através do arrendamento de cargos e tributos, é possível atender interesses pessoais e privados (CAMPANTE, 2019).

O patrimonialismo gerou a percepção da necessidade de aperfeiçoamento da gestão pública. Adotou-se no Brasil um modelo burocrático de governo, que durou até o final do século XX, e foi um grande avanço ao romper com o patrimonialismo e estabelecer as bases para o surgimento da administração profissional (BRESSER-PEREIRA, 2000). O modelo burocrático teve em síntese, como princípio orientador “o poder racional legal”, que tem como base a profissionalização, a ideia de carreira, a hierarquia funcional, a impessoalidade e o formalismo. Acrescentam-se a essa base a característica de controles administrativos a priori e controles rígidos de processos (AZEVEDO; LOUREIRO, 2003).

Percebeu-se que pressuposto de eficiência no qual se baseava o modelo burocrático não se revelou real. A administração burocrática não garantia rapidez, boa qualidade e custo baixo para os serviços prestados ao público, mostrando-se lenta, cara, auto-referida, e pouco ou nada orientada para o atendimento das demandas dos cidadãos. A legitimação da burocracia perante as demandas da cidadania e os problemas provocados pelo crescimento do estado, pela diferenciação de estruturas e complexidade, causaram a necessidade de uma administração pública gerencial (BRESSER-PEREIRA, 1996).

A busca por eficiência trouxe a proposta da administração pública gerencial. O gerencialismo veio diante da globalização econômica e a grande crise do Estado dos anos 80, colocando o modelo burocrático de lado e impondo ao mundo a redefinição das funções do Estado e da sua burocracia (BRESSER-PEREIRA, 1996).

Aos poucos foram-se delineando os contornos da nova administração pública: (1) descentralização do ponto de vista político, transferindo recursos e atribuições para os níveis políticos regionais e locais; (2) descentralização administrativa, através da delegação de autoridade para os administradores públicos transformados em gerentes crescentemente autônomos; (3) organizações com poucos níveis hierárquicos ao invés de piramidal; (4) pressuposto da confiança limitada e não da desconfiança total; (5) controle por resultados, a posteriori, ao invés do controle rígido, passo a passo, dos processos administrativos; e (6) administração voltada

para o atendimento do cidadão, ao invés de auto-referida. (BRESSER-PEREIRA, 1996)

Com dimensões de reforma institucional, cultural, e de gestão, no final de 1997 a reforma gerencial já era considerada bem sucedida nos planos culturais e institucionais. Priorizando a estratégia da gestão pela qualidade, mas tendo claro que as formas de gestão podem assumir formas mais variadas possíveis, a reforma procurou criar instituições que viabilizassem a adoção das estratégias direcionadas pelo plano e não a escolha das estratégias de gestão, já que estas são adaptáveis ao ambiente interno de cada organização. Permitindo melhorias nas condições de se gerir o estado, a criação de novas instituições legais e organizacionais, dando autonomia às instituições públicas e valorizando a tomada de decisões, com o suporte de técnicas de controle gerencial e democrático já consolidadas, o novo modelo implantado no Brasil se mostrava melhor que o controle burocrático (BRESSER PEREIRA, 2000).

2.2. Psicodinâmica no trabalho no serviço público

A restauração produtiva e a incorporação de novas tecnologias geradas pela globalização, ocasionaram no aumento de servidores em nosso país, que foi ampliado para que possa agir de forma mais efetiva e eficientemente em benefício da sociedade. O estado com o modelo gerencialista teve sua função de intervir sempre que o mercado não tiver condições de coordenar adequadamente a economia por meios financeiros e administrativos (BRESSER-PEREIRA, 1996).

É de fundamental importância na compreensão e na intervenção em situações de trabalho que estejam gerando sofrimento e agravos à saúde, entender as organizações do trabalho e seus reflexos. Causando afastamentos no trabalho e aposentadorias precoces com forte impacto nas contas do sistema previdenciário, a reestruturação produtiva junto da incorporação de novas tecnologias, têm ampliado e agravado o quadro de doenças e riscos de acidentes no Brasil (HELOANI; LANCMAN, 2004).

Diante da busca por melhores resultados, com ênfase na eficiência, no planejamento e em valores voltados para a satisfação do cidadão, na administração pública o servidor pode se submeter a condições de trabalho onde existe a falta de investimento em modernização, impasse para introdução das tecnologias de informação para a eficiência da prestação de serviços, e principalmente, a dificuldades inerentes a prestação de serviços, onde a particularidade quanto ao princípio da legalidade, exige que os serviços públicos submetam-se a uma serie de normas previstas em legislações e à procedimentos estabelecidos, que estão sempre em mudanças devido às leis, dificultando sua realização, pois acarreta alterações na rotina de trabalho e além disso, dispende mais tempo dos servidores para que possam se adequar as novas determinações (ALVES SILVA, 2015).

As condições de trabalho impostas pela organização, com contradições entre o exigido e a possibilidade de execução real do trabalho por parte do trabalhador, influenciam na vivencia de prazer e sofrimento. O trabalho do servidor que poderia se tornar uma coisa prazerosa e enriquecedora da identidade, diante das dificuldades, pode se tornar uma experiência de vida árdua e dolorosa que conduz quase sempre ao sofrimento.

O sofrimento 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 da produção e o desejo do trabalhador. A psicodinâmica do trabalho estuda o sofrimento gerado pelas contradições e as estratégias utilizadas para lidar com ele, que estão relacionadas diretamente às normas e regras de trabalho delegadas ao trabalhador (MOURA 2018).

Desenvolvida por Christophe Dejours nos anos de 1990 na França, a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica que no seu conjunto teórico e metodológico, evoca uma inversão no modo de estudar a inter-relação trabalho e saúde. Sua base conceitual faz uma análise dinâmica inerente a determinados contextos de trabalho, caracterizada pela atuação de forças, visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas (MENDES, 2007).

2.3. Trabalho prescrito e trabalho real

Historicamente, sabe-se que o trabalho não é visto como um elemento neutro perante a saúde mental do colaborador (DEJOURS, 1999). Dessa forma, pode ser observado a partir de fatores negativos, como conducente à alienação do trabalhador, bem como a partir de fatores positivos, como auxiliar à sua emancipação (AREOSA, 2019). Além disso, possui uma impressionante influência sobre a saúde mental do indivíduo, que revela a inerente subjetividade sobre a forma como cada trabalhador lida com o ambiente laboral (NUNES, 2020).

Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho surgiu em meados dos anos 90, ampliando as discussões referentes a saúde mental do colaborador e os efeitos que o trabalho pode trazer. Ela passou a levar em consideração as consequências positivas ocasionadas no colaborador, deixando de observar apenas os fatores negativos (AREOSA, 2019; NUNES, 2020). Através das dinâmicas organizacionais, a psicodinâmica do trabalho estuda a saúde psíquica dos colaboradores, envolvendo as mediações para busca do prazer e evitar o sofrimento (ANJOS, 2009).

A psicodinâmica do trabalho evoluiu da psicopatologia do trabalho (ANJOS 2009; DEJOURS 1993). Enquanto a psicopatologia do trabalho busca entender as doenças mentais causadas pela organização, a psicodinâmica do trabalho busca compreender as estratégias e como os trabalhadores lidam com os abusos organizacionais e as estratégias utilizadas para se defender e proteger (AREOSA, 2019; NUNES, 2020).

Uma das formas de identificar as estratégias e como os colaboradores lidam com o prazer e sofrimento, é através da comparação entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito pode ser entendido como a forma que o trabalho é encarregado ao colaborador pela organização. Já o trabalho real pode ser entendido como o trabalho não visível, as adaptações feitas pelo colaborador para cumprir a função prevista, as manobras feitas para lidar com as situação reais do cotidiano (DEJOURS 2014; NUNES 2020)

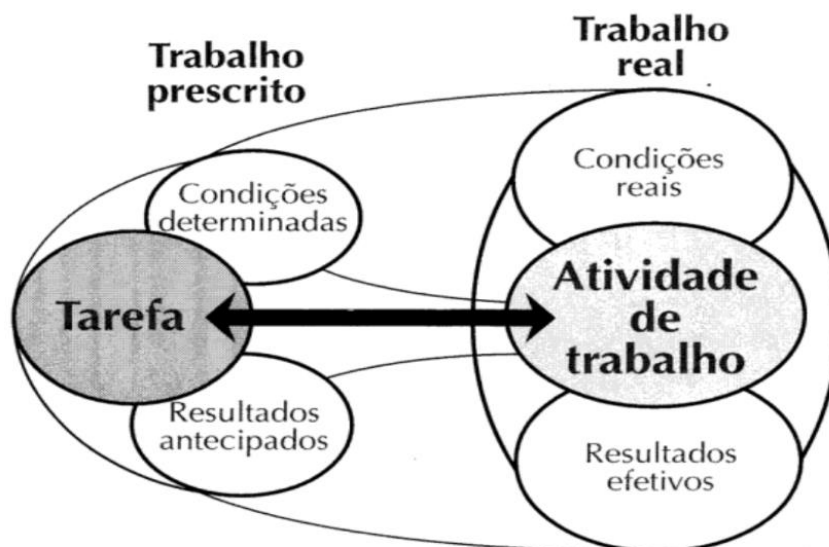
O trabalho prescrito é a forma como a organização concebe e organiza o modo de realização do trabalho (tarefas a executar, tempos de trabalho, regras, normas, procedimentos, recursos materiais e humanos para cada função, tipo de

máquinas utilizado, etc.) ; ou seja, é projetar como é que o trabalho deve ser feito. É importante ressaltar que mesmo o design do trabalho sendo muito bem elaborado, não é possível prever todas as circunstâncias, constrangimentos, dificuldades e obstáculos que a sua realização prática pode implicar. Nem mesmo as organizações que trabalham em cenários de alto risco, e que apostam bastante em segurança, conseguem antecipar e deletar todas as situações suscetíveis de causar danos, pois, até o fim de atividades com vários anos de elaboração, podem surgir imprevistos e coisas novas (AREOSA, 2012).

Christophe Dejourns faz uma distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O autor designa o prescrito como tarefa e o real é denominado como atividade. O que torna essa distinção interessante é o trabalho prescrito ser imaginado e idealizado de uma forma substancialmente diferente da forma como ele é realizado na prática, ou seja, designado como trabalho real (AREOSA, 2019).

Entende-se como trabalho prescrito a divisão de tarefas, normas, ritmos, prazos e controles, que não são capazes de dar conta com a realidade de trabalho, que contém ineditismos, paradoxos e contradições. O trabalho real é o próprio momento de execução, é a ação de trabalhar, de completar e de transgredir a prescrição para alcançar os resultados esperados. Necessita-se de um olhar clínico para captar o lado invisível do trabalho, pois somente uma pequena parte do trabalho real é visível aos olhos da prescrição da organização. A maior parte dele consiste em uma infinidade de sentimentos, pensamentos, comportamentos, e atitudes que não são reconhecidas formalmente (ANJOS, 2009). A Figura 1 diferencia o trabalho prescrito do trabalho real.

Figura 1 - Cargas fatorias com rotação varimax do SATAQ-3



Fonte: Adaptado de Guérin et al. (2001, p.15)

A Figura 1 faz a distinção entre tarefa e atividade de trabalho. Como apresentado na figura a tarefa é constituída pelos resultados antecipados e fixado dentro das condições determinadas. A Atividade de trabalho é composta pela realização de tarefas que são exercidas dentro das condições reais e promovem os resultados efetivos da atividade (GUÉRIN, 2001).

É importante que não se confunda atividade com a tarefa. A atividade sempre estará ligada ao trabalho real, as condições reais e aos resultados efetivos. Já a tarefa está ligada ao trabalho prescrito, ou seja, o que é prescrito pela organização de maneira formal ou informal, esperando atingir os resultados previstos e condições antecipadas (GUÉRIN et al., 2001).

A distância entre o prescrito e o real é a manifestação concreta da contradição sempre presente no ato de trabalho, entre “o que é pedido” e “o que a coisa pede” (GUÉRIN, 2001). Essa contradição gera sofrimento e faz com que os colaboradores utilizem estratégias individuais e coletivas. Através da comparação entre o trabalho prescrito e o trabalho real é possível identificar as estratégias utilizadas para aguentar e regular o sofrimento proveniente do trabalho (AREOSA, 2019).

2.4. Estratégias de mediação do sofrimento

O confronto entre a subjetividade do trabalhador e as condições ambientais e socioculturais impostas pela organização do trabalho tem como resultado o sofrimento (MOURA, 2018; MENDES, 2002). O sofrimento é causado pela discrepância entre o trabalho real e o prescrito, e embora seja parte inerente da condição existencial, ele deve ser evitado, combatido ou ressignificado (ANJOS, 2009).

Diante da discrepância entre o trabalho real e o trabalho prescrito, utiliza-se estratégias para fazer face às situações geradoras de sofrimento e transforma-las em situações geradoras de prazer (ANJOS; MORRONE; MENDES, 2003). Levando em conta que o trabalho é fonte do prazer com também é fonte de sofrimento, com a finalidade de manter o equilíbrio psíquico, os trabalhadores buscam o constante prazer e a evitação do sofrimento, usufruindo de duas principais estratégias de mediação do sofrimento. As estratégias defensivas e as estratégias de mobilização coletiva de defesa (ANJOS, 2009).

Podemos definir as estratégias defensivas como um mecanismo utilizado pelos colaboradores para transformar, modificar e minimizar a sua percepção da realidade causadora do sofrimento (MENDES, 2007). Considerando que o colaborador não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho, as estratégias defensivas são um processo subjetivo (MOURA, 2008).

Mesmo que às vezes sejam constituídas de práticas sociais, culturais e implantadas nas relações com os outros, as estratégias defensivas são individuais, utilizadas por vezes de forma inconsciente, para negação ou racionalização do sofrimento e do custo humano no trabalho (ANJOS, 2009). Esses mecanismos negam o próprio sofrimento ou sofrimento alheio, e também evita e eufemiza a angústia, o medo e a insegurança vivenciada no trabalho (ANJOS, 2009).

As estratégias defensivas são mecanismos desenvolvidos pelos colaboradores, que visam anular ou ao menos atenuar a percepção da realidade que lhes causa sofrimento, estabelecendo como um senso nas práticas de um agrupamento particular de trabalhadores, os mecanismos defensivos de

sobrevivência, que são uma função das condições externas mantidas. Entretanto, esses mecanismos de defesa assumem formas variadas dentre as diversas categorias profissionais, ou seja, eles mudam conforme o modo de organização de trabalho (MOURA; DEUJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

Vale ressaltar, que essas as estratégias defensivas são cada vez mais requisitadas com a fragilização do coletivo de trabalho, e por meio de uma dinâmica alienante com a organização do trabalho, negam ou racionalizam o sofrimento (ANJOS, 2009).

As defesas individuais são intrínsecas ao indivíduo, persistem mesmo sem a presença dos outros e permanecem independentes da influência do meio externo. Já as estratégias coletivas necessitam do consentimento dos outros e dependem de condições externas (MOURA, 2018).

Diferente das estratégias defensivas que acontecem de forma individual, as estratégias de mobilização coletiva referem-se ao modo como os colaboradores se organizam conjuntamente, com o objetivo comum de eliminar o custo negativo que o trabalho lhes impõe (ANJOS, 2009).

As estratégias de mobilização coletiva ajudam o colaborador a suportar uma realidade que de forma isolada e com suas defesas individuais, ele não seria capaz de suportar. Com esse sentido de coletividade, os colaboradores se unem em prol de uma estratégia defensiva comum, que passa a funcionar como regras com anuência de todos, e que no momento que desejarem pode ser interrompida (MOURA, 2018)

Para Dejours e Abdoucheli as estratégias coletivas minimizam a percepção das pressões fontes do sofrimento. Elas levam a modificação, transformação, e em geral, à eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Funcionam como regras possuídas pelos indivíduos de forma coletiva e supõem um consenso ou um acordo compartilhado.

A identificação com o colega é um referencial essencial da sua localização social. É importante que se tenha cooperação e solidariedade entre os colaboradores, pois o coletivo fortalece o indivíduo. O coletivo se faz pelo estabelecimento de relações de cooperação, de confiança mútua e reconhecimento.

Esse fortalecimento institui uma rede social de apoio e tem suas demandas negociadas com maior poder político (ANJOS, 2009).

É necessária a construção de regras, determinadas e reguladas através de acordos entre um grupo de colaboradores, para que os sistemas coletivos funcionem. A partir do momento em que os colaboradores não quiserem mais se submeter a essas regras, elas podem deixar de funcionar (MOURA, 2018).

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Nesta seção serão apresentados os métodos de pesquisa utilizados para alcançar os objetivos deste estudo. Foi realizada uma pesquisa descritiva (FLICK, 2012), de abordagem qualitativa (FLICK, 2012). O Quadro 1 resume os procedimentos aplicados na metodologia desta pesquisa.

Quadro 1 - Procedimentos metodológicos da pesquisa

Objetivo de Pesquisa	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
Identificar as estratégias para suportar o trabalho real exercido como servidor público.	Qualitativa	Roteiro semiestruturado de entrevista	<i>Snowball sampling</i> (bola de neve) e Saturação Teórica	Servidores públicos do Distrito Federal	Classificação Hierárquica Descendente e Análise de Similitude.
a) identificar a percepção de servidores concursados quanto ao trabalho por eles desenvolvido;					
b) verificar como se deu o processo de aprovação de servidores concursados em certame público;					

c) comparar o trabalho prescrito e o trabalho real de servidores concursados.					
---	--	--	--	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

Com o objetivo de identificar as estratégias de mediação do sofrimento utilizadas pelos servidores públicos do Distrito Federal, através da comparação entre o trabalho real e o trabalho prescrito, o estudo utilizou-se de uma abordagem qualitativa. A pesquisa qualitativa possui uma abordagem onde se estuda os aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano. Pode ser reconhecida pela chance de uma observação mais próxima dos fatos e pelo esforço em adaptar seus procedimentos na análise dos dados do objetivo (CARDANO, 2017).

Foram selecionados para o estudo servidores públicos através da técnica “Snow Ball Sampling”. Essa técnica também é conhecida como “bola de neve” e acontece quando o entrevistado ajuda o pesquisador a iniciar contatos e a tatear o grupo a ser pesquisado. O pesquisador solicita ao entrevistado que usando sua própria rede pessoal, indique novos contatos com as características desejadas do estudo. Isso possibilita que o quadro de amostragem cresça a cada entrevista, caso seja de interesse do pesquisador (VINUTO, 2014).

Como instrumento de pesquisa (Apêndice A), foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado. As entrevistas foram realizadas por videoconferências on-line, com duração de quinze a quarenta minutos. As perguntas foram sequenciadas com o propósito de fazer com que o entrevistado respondesse as questões da forma mais livre e extensiva que desejarem (FLICK, 2012). O roteiro semiestruturado foi dividido em três partes. A primeira parte teve o objetivo de apresentar brevemente quem são os entrevistados, diante de questões gerais como como idade, classe social, local onde moram e raça em que se enquadram. A segunda parte contemplou perguntas referentes à descrição do trabalho dos entrevistados. Por último, a terceira parte, foram apresentadas perguntas referentes ao trabalho prescrito e o trabalho real, buscando identificar se: a) os entrevistados estão motivados, b) eles possuem perspectiva dentro da organização, c) gostam do

que fazem e sentem-se bem no trabalho e d) possuem algum apoio institucional ou governamental para realização do trabalho.

As aplicações das entrevistas foram dadas por concluídas quando foi observada uma repetição das respostas dos colaboradores, identificando assim a saturação teórica. A saturação teórica ocorre quando os dados mais recentes, pelo fato de serem repetidos, não contribuem mais para a elaboração teórica pretendida e o pesquisador cogita a ocorrência de uma espécie de descarte (FONTANELLA, 2012).

Como a pesquisa busca compreender o trabalho prescrito e real, e as estratégias de mediação do sofrimento utilizadas pelos colaboradores de órgãos públicos, a amostra deste estudo foi composta somente por servidores públicos do Distrito Federal. O Quadro 2 detalha o perfil da amostra deste estudo.

Quadro 2 - Amostra da pesquisa

N°	Idade	Sexo	Status Civil	Filhos	Religião	Raça	Grau de Escolaridade	Cargo	Área de Atuação	Modalidade de trabalho	Tempo de Serviço
E 01	46	Masculino	Casado	2	Católico	Pardo	Superior	Chefe de Núcleo	Judiciário	Presencial	5 anos
E 02	58	Masculino	Divorciado	1	Católico	Branca	Superior	Analista de Gestão pública	Saúde	Presencial	12 anos
E 03	51	Feminino	Casado	2	Católico	Negra	Superior	Professora Readaptada	Educação	Presencial	30 anos
E 04	50	Feminino	Casado	0	Católico	Branca	Pós-Graduação	Técnico Judiciário	Judiciário	Teletrabalho	14 anos
E 05	57	Feminino	Casado	2	Católico	Branca	Pós-Graduação	Inspetor Fiscal	GDF	Presencial	28 anos
E 06	32	Feminino	Casado	0	Católico	Branca	Pós-Graduação	Técnica Administrativa	GDF	Presencial	1 ano
E 07	52	Feminino	Divorciado	2	Católico	Pardo	Pós-Graduação	Policial Judicial	Judiciário	Presencial	31 anos
E 08	54	Masculino	Casado	1	Seicho-no-ie	Preto	Superior	Diretor de Escola	Educação	Presencial	35 anos
E 09	43	Feminino	Casado	2	Evangélica	Pardo	Pós-Graduação	Técnico Judiciário	Judiciário	Presencial	12 anos
E 10	50	Feminino	Casado	0	Católico	Branca	Pós-Graduação	Técnico Judiciário	Judiciário	Teletrabalho	21 anos
E 11	38	Feminino	Divorciado	0	Católico	Pardo	Superior	Analista de Gestão Educacional	Educação	Presencial	13 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

Participaram das entrevistas servidores públicos de quatro órgãos diferentes e que trabalham em localidades distintas, sendo 11 entrevistados ao total. Foi realizada a transcrição de todas as entrevistas para análise no software IRAMUTEQ. O IRAMUTEQ é um software gratuito e com fonte aberta, que permite fazer análises estatísticas sobre corpus textuais e sobre tabelas indivíduos e palavras através da CDH e Análise de Similitude (CAMARGO; JUSTO, 2013). A CHD e a Análise de

similitude foram utilizadas para comparar o trabalho prescrito e o trabalho real de servidores públicos.

A CHD parte da lógica da existência de correlação entre termos dentro de um mesmo segmento de corpus textual, e através da definição dos limites desses corpus textuais e a mediação da intensidade de presença dos termos em diferentes corpus, é possível identificar possíveis associações entre termos por proximidade e intensidade (CAMARGO; JUSTO, 2013). A Análise de Similitude mostra as palavras próximas e distantes umas das outras permitindo entender a estrutura de construção do texto e temas de relativa importância, através de uma árvore de palavras com ramificações, a partir das relações guardadas no texto entre si (KLANT; DOS SANTOS, 2021).

Elaborou-se para a apresentação de resultados a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), a qual dispõe de um dendrograma com classes crescentes, onde maior o qui.-quadrado (χ^2), maior a relação de uma palavra a classe. Também foi elaborada a Análise de Similitude, que baseada na teoria dos grafos (MARCHAND; RATINAUD, 2012), ajuda a identificar a estrutura da apresentação fornecendo indicações sobre o relacionamento entre as palavras, detectando ocorrências entre palavras e sua saída.

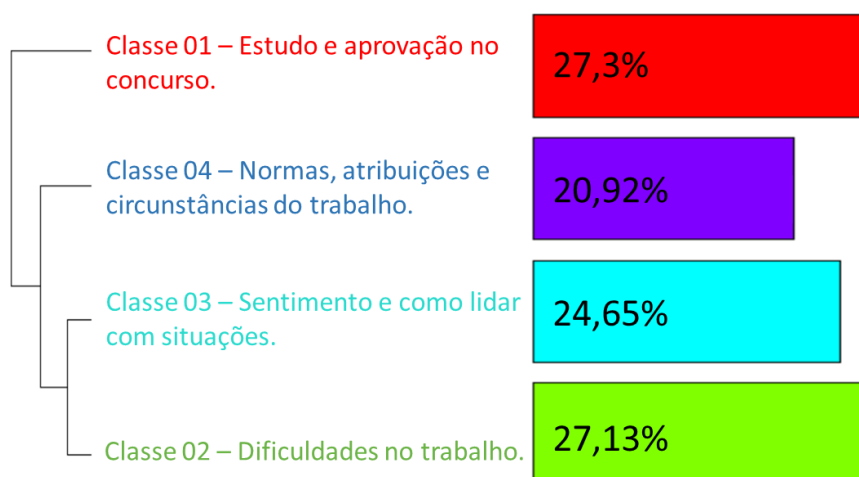
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1. Classificação Hierárquica Descendente

O corpus geral foi constituído por 11 textos, separados em 719 segmentos de textos (ST), com aproveitamento com aproveitamento de 564 STs (78,44%). Emergiram 23.835 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos), sendo 2.797 palavras distintas e 1.403 com uma única ocorrência. O conteúdo analisado foi categorizado em quatro classes: Classe 01 – Estudo e aprovação no concurso, com 154 ST (27,3%); Classe 02 – Dificuldades no trabalho, com 153 ST (27,13%); Classe 03 – Sentimento e como lidar com situações, com 139 ST (24,65%); Classe 04 –

Normas, atribuições e circunstâncias do trabalho, com 118 ST (20,92%). A Figura 1 detalha o dendograma e as classes nomeadas.

Figura 2 - Dendograma da Classificação Hierárquica Descendente



Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

4.2. Classe 01 – “Estudo e aprovação no concurso”

Compreende 27,3% ($f = 154$ ST) do corpus total analisado. Constituída por palavras e radicais no intervalo $x^2 = 4,19$ (tomar) e $x^2 = 165,55$ (estudar). Essa classe é composta por palavras como “Estudar” ($x^2 = 165,55$); “Concurso” ($x^2 = 164,89$); “Passar” ($x^2 = 65,54$); “Abrir” ($x^2 = 43,84$); “Mão” ($x^2 = 35,53$); “Estudo” ($x^2 = 31,08$); “Estabilidade” ($x^2 = 24,68$); “Focar” ($x^2 = 16,15$); “Dedicação” ($x^2 = 13,43$) e “Carreira” ($x^2 = 10,73$).

Essa classe trata sobre o processo de estudo e aprovação no concurso público. Os entrevistados falaram do tempo de estudo necessário para passar, como eles estudavam e sobre os motivos que os fizeram escolher serem servidores públicos.

Todos os entrevistados afirmaram que o estudo foi o principal meio para a aprovação. A média de tempo de estudo – antes da aprovação – foi cerca de dois anos e nove meses.

“E aí eu tirei 2 anos da minha vida e passei esses dois anos estudando bastante para concurso. Um deles em dedicação exclusiva e o outro simultânea, tanto trabalhava como estudava.” (Entrevistado 11)

“E aí eu saí da faculdade e já comecei a estudar para concurso. Eu fiquei estudando. Eu fiquei estudando uns 3 anos, mas eu acho que no primeiro ano, não foi tão assim, empenhado, né? E aí, até que. Até que eu passei.” (Entrevistado 06)

“Era um concurso atrás do outro. Então eu comecei a fazer todos os concursos que eu via e que eu conseguia dinheiro para fazer a inscrição, eu comecei a me inscrever, estudar, fazer minha parte. Fazia grupos de estudos lá na biblioteca da UnB, e também ganhei bolsas nos cursinhos, né? Cursinhos preparatório para concurso, ganhei bolsa e estudei bastante. Planejei direitinho. Fiz um planejamento de tudo, foquei. E graças a Deus eu consegui ser aprovada em três concursos.” (Entrevistado 09)

Dois entrevistados consideraram que não precisaram abrir mão de algo para serem aprovados. Os demais nove entrevistados consideraram que foi necessário abrir mão para a aprovação, principalmente da vida social.

“Então, assim, tudo o que podia tirar a minha atenção, desviar minha atenção, minha concentração, meu tempo, né? Porque o tempo era assim, uma coisa assim, muito preciosa. Então eu, eu realmente não fazia nada assim, tudo era para estudar, entendeu? Não via TV. Não lia um livro, leitura era só coisa de concurso, então eu tive que abrir mão dessas coisas, sabe? Às vezes me chamavam para sair. Não, eu tenho que estudar. À noite, olha amanhã eu tenho que estar estudando, então não vou sair à noite. É isso, abri mão dessas coisas em geral, entendeu?” (Entrevistado 04)

“Foi necessário abrir mão de tudo, tudo, tudo, tudo. Questão financeira, é... Fiquei super dependente dos meus pais, na época. Na verdade, eu trabalhei um tempo, juntei um dinheiro, abri mão de, de casar, porque eu tinha oportunidade de casar, não sendo servidora pública e deixei para esperar. Esperei um pouco mais para casar com essa estabilidade sendo servidora. Então eu abri mão de muita coisa, vida social, muita coisa. O ano de dedicação exclusiva, foi o ano que eu abri mão de tudo só para estudar mesmo.” (Entrevistado 11)

“Em relação a abrir mão não, não abri não. Não. As coisas que eu continuava fazendo, eu fazia. Entendeu? Inclusive nos finais de semana, eu

quase não estudava, estudava mais nos meus tempos, quando não estava fazendo nada. Entendeu? Desocupado, mesmo no trabalho lá, quando estava desocupado, eu estava lendo. Então o tempo que eu estava desocupado era lendo tudo. Então não tinha necessidade de estar estudando no final de semana, até mesmo porque eu tinha outras coisas para fazer, entendeu?” (Entrevistado 02)

Pessoas que dispõem de maior tempo aos estudos (desempregados, solteiros, entre outros) possuem maiores chances de aprovação. Então é comum as pessoas abrirem mão de relacionamentos e vida social para virar um servidor público (CASTELAR *et al.*, 2010). Este fenômeno converge com a amostra da pesquisa, pois a maioria dos entrevistados passou por situações semelhantes.

Em relação à motivação para serem servidores públicos, a estabilidade foi o motivo mais apresentado, sendo considerado como principal por oito entrevistados. A questão financeira e a carga horária de trabalho foram consideradas duas vezes, enquanto qualidade de vida, plano de saúde e segurança foram apresentadas apenas uma vez pelos participantes.

“Na época, era estabilidade. É remuneração boa. É... É carga horária de serviço. Benefícios, né? Plano de saúde. É mais ou menos isso.” (Entrevistado 07)

“Olha, primeiramente, a questão da estabilidade, né? Isso me atraía bastante, assim, de ter um emprego com garantia, né? De você não ficar sempre com medo, ai amanhã eu posso ser demitida.” (Entrevistado 04)

“Estabilidade, né? Na minha época, o servidor até tinha, e até hoje também, né? Como você tem estabilidade, então eu acho que é o melhor meio profissional, que a gente tem atualmente, antigamente também, na minha época que eu fiz concurso.” (Entrevistado 05)

Diante da competitividade na busca pela aprovação, é natural e necessário que o estudante faça renúncias para conquistar o seu objetivo, que é o tão sonhado emprego (ALBRECHT, 2012). Mesmo que enfrentando dificuldades, todos os entrevistados expressaram um sentimento de felicidade ao falarem do momento em que passaram no concurso público, demonstrando que valeu a pena abrir mão quando necessário, mesmo com um longo período de estudo.

Através das respostas dos entrevistados, e conforme apresentado pelo artigo de (ALBRECHT, 2011), é possível evidenciar que a estabilidade é o principal motivo pela busca do serviço público, demonstrando que as pessoas podem ser mais atraídas pelas supostas garantias, benefícios e segurança do que por outros elementos como a natureza do trabalho realizado. Diante da premissa que a busca pela estabilidade e a garantia de benefícios que estão previstos em lei como aposentadoria, carga horaria de trabalho, plano de saúde são atendidos, a aprovação no concurso público corresponde ao desejo do concursado.

4.3. Classe 02 – “Dificuldade no trabalho”

Compreende 27,13% (f = 153 ST) do corpus total analisado. Constituída por palavras e radicais no intervalo $x^2 = 4,67$ (reclamar) e $x^2 = 41,76$ (não). Essa classe é composta por palavras como “Falar” ($x^2 = 34,45$); “Pessoa” ($x^2 = 23,56$); “Reunião” ($x^2 = 19,59$); “Resolver” ($x^2 = 19,52$); “Conversar” ($x^2 = 19,22$); “Tranquilo” ($x^2 = 15,88$); “Chefe” ($x^2 = 14,4$); “Problema” ($x^2 = 14,25$); “Depressão” ($x^2 = 7,13$) e “Responsabilidade” ($x^2 = 4,67$).

Essa classe faz referência as dificuldades encontradas pelos servidores publicos no trabalho. Os entrevistados falaram dos desafios no trabalho, como lidavam com esses desafios e se enxergavam ou não dificuldades para realização de suas tarefas.

Em relação às dificuldades relatadas pelos entrevistados, a falta de recursos foi a mais citada (com três referências), seguida pelo problema em lidar com pessoas (com duas referências). Problemas com o sistema, demandas fora do controle, falta de colaboradores, falta de capacitação, má remuneração, violência educacional, falta de expectativa e politicagem dentro do órgão público, também foram considerados como dificuldades relevantes.

“os meus colegas [...] mexem com AutoCAD, né? Mas na verdade a Secretaria não tem o AutoCAD. É o nano CAD que é péssimo. Então, assim, as pessoas reclamam bastante, porque o trabalho seria muito mais fácil se tivesse o programa melhor, né? [...] Agora a gente vai conseguir

uma trena eletrônica que demorou bastante. As pessoas que estavam antes de mim falaram que já pediram várias vezes. Não conseguiu.” (Entrevistado 06)

“O mais desafiante é o público, né? É tentar o contribuinte, porque quando você chega num local, você vai notificar, você vai multar. Muitas vezes você não é bem recebida, mas aqui no Guará é bem tranquilo. O pessoal aceita dividi, recebe a gente muito bem, conversa, a gente conversa também né? Explica a situação e a maioria entende, sabe? Da legislação, está infringindo, mas sabe que, que está irregular. Agora, em águas claras, é um pouquinho mais complicado. O pessoal lá é mais resistente quanto a abordagem, mas nada que, que uma boa conversa não resolve.” (Entrevistado 05)

“E aí a gente fica esperando a autorização da secretaria de educação desde o início do ano. Aí vai, pede isso, a gente coloca os documentos, agora tem um mês que eu olhei e o processo tá parado, porque ninguém dá andamento. Também acho que é por falta de pessoal, porque quando a gente vai lá, a gente percebe poucos servidores, poucos funcionários. Mas isso deixa a gente frustrado...” (Entrevistado 03)

“Os meus chefes não são efetivos. São cargos comissionados. Aí é mais difícil, sabe? Porque eles... Para eles é política total, porque enfim, não vai trocar o mandato e tal. Eles podem sair ou não, então... É difícil essa relação, sabe? [...] É Complicado assim, você vê que às vezes as coisas, você faz, faz, faz, e aí você não, no final você fala, que às vezes é indiferente de você ter terminado aquela tarefa ou não, entendeu? Porque vai depender do que enfim, o cara lá de cima vai falar para o meu chefe, depende muito do que... Do que ele quer. [...] você percebe que às vezes não vai, não vai fazer muita diferença o que você fizer, porque enfim... Na verdade, vai ser o que seu chefe, combinou com alguém.” (Entrevistado 06)

“Eu tive a experiência de que a gente fez algumas reuniões e... Tudo que foi falado na reunião a gente acordou X e... Não, vai ser isso isso e isso, que a gente estava preocupado com a execução de algum contrato, mas na verdade passou uma semana e foi Y entendeu? Independe do que, o que você falou ou não, parece que vai ser considerado, mas no final, não vai. Então isso é um pouco complicado assim, na verdade, você não... Tudo o que a gente combinou na reunião foi ao contrário. Aí a gente faz a ata, pede para assinar e aí, enfim, não assina, aquela coisa toda. É difícil assim. Pelo menos na, no meu órgão, né? Não sei. No dos outros, parece que o negócio é um pouco mais, mais fácil de lidar?” (Entrevistado 06) Um ponto que é interessante ser ressaltado, é que dois dos onze entrevistados

relataram que não encontravam dificuldades para a realização do seu trabalho. “Dificuldades... Não, eu não tenho. Não tenho dificuldades não. Talvez às vezes só um pouco a comunicação. Né? Eu pergunto alguma coisa, não é respondido corretamente, ou faz confusão, mas no geral é tranquilo. Tem dificuldade nenhuma não.” (Entrevistado 04)

“Para mim, não, não, não vejo dificuldade. É... Eu já faço, atualmente, né? Atualmente eu não vejo dificuldade.” (Entrevistado 10)

Quando perguntados como os entrevistados lidavam com as dificuldades, a maioria deles respondiam que resolviam o problema através de conversa, sendo essa citada oito vezes. Dois entrevistados responderam que recorriam ao seu superior para lidar com a dificuldade. A solução de problemas através de reuniões também foram citadas duas vezes. Atividade física, busca por conhecimento e capacitação foram citadas apenas uma vez pelos entrevistados.

“Olha, o que a gente pode fazer lá, eu e o grupo, o que a gente faz é, é tentar pedir informação para os, para os, para os setores responsáveis assim, assessoria jurídica, tentar conversar com as pessoas mais antigas, para ver se... Né? Se aquilo ali está certo, tem alguma dica de como proceder. É... E as pessoas conversam bastante, assim, os servidores, sabe? Para... Às vezes alguém já passou por uma situação semelhante, diz. Aí te... Não é melhor você conversar com tal pessoa, ver se é assim que é feito ou não, enfim. [...] Então você tem que conversar com os servidores que ficam ali há anos, né? Para ver. Que já tiveram várias experiências parecidas, que dá para ajudar. Mais isso.” (Entrevistado 06)

“Com as dificuldades, eu converso com a minha gestora imediata.” (Entrevistado 09)

“Então eu estou sempre conversando com essa turma, para que a gente possa encaminhar uma situação que de repente esteja complicada para a gente. Quando a coisa envolve também, a gente tem que ouvir os professores, a gente leva para a coordenação, e a gente vai sair de ali como uma orientação coletiva para a gente resolver as mais variadas situações que acontecem no interior da, da escola.” (Entrevistado 08)

Coincidente com (ANJOS, 2009), onde cargos de chefia são “loteados” politicamente, percebe-se na fala do entrevistado 06, que em seu órgão existe a seleção de pessoas para cargos comissionados com objetivo político, onde

interesses específicos são levados à frente dos interesses da organização. Apesar dos servidores tentarem resolver o problema através de reunião, a solução não foi alcançada, podendo identificar a falta de diálogo com os discordantes.

Foi possível perceber que o meio utilizado pelos entrevistados para lidar com as dificuldades do trabalho, foi tentar resolver o problema de forma efetiva, mesmo diante da burocracia do setor público, através de comunicação, reuniões, capacitação e busca por conhecimento. Comparando com (ANJOS, 2009), onde a estratégia de mediação de servidores era reclamar conjuntamente do chefe para a hierarquia, recorrer ao sindicato, afastamento e acomodação, podemos alegar que as estratégias foram distintas nos estudos. Tendo em vista que a realização de reuniões e a conversa com superiores foi o meio mais citado como estratégia para resolução conflitos, não é possível constatar através desse estudo, que é uma característica do setor público a ausência de comunicação entre quem concebe e quem realiza o trabalho, pressupondo uma aceitação submissa às regras e excluindo os que se opõe, distinto do que conclui (ANJOS, 2009).

4.4. Classe 03 – “Sentimento e como lidar com situações”

Compreende 24,65% (f = 139 ST) do corpus total analisado. Constituída por palavras e radicais no intervalo $x^2 = 3,91$ (momento) e $x^2 = 37,56$ (chegar). Essa classe é composta por palavras como “Lugar” ($x^2 = 28,83$); “Pandemia” ($x^2 = 13,9$); “Internet” ($x^2 = 12,32$); “Expectativa” ($x^2 = 12,32$); “Estresse” ($x^2 = 12,32$); “Chateado” ($x^2 = 12,32$); “Alívio” ($x^2 = 12,32$); “Trabalhar” ($x^2 = 11,71$); “Terapia” ($x^2 = 8,32$); “Motivação” ($x^2 = 8,32$); “Adaptação” ($x^2 = 8,32$); “Sentir” ($x^2 = 6,44$); “Vontade” ($x^2 = 5,77$) e “Ansioso” ($x^2 = 5,5$).

Nessa classe, os seguimentos de textos tratavam do sentimento dos entrevistados em diversas situações, como o momento da aprovação no concurso, o período de estudo para o concurso e o sentimento no dia a dia de trabalho, sendo esse último o mais importante para o estudo e que vamos dar ênfase. A classe também possui seguimentos de texto onde os entrevistados relatam como lidam com situações de dificuldade e necessitam agir com inteligência.

“É claro, que tem os momentos calmos, mas na maioria é bem agitado. Por exemplo, quando eu estou mexendo com prestação de contas, eu tenho que me isolar no lugar para fazer. Porque naquele momento, realmente eu não posso atender ninguém, porque senão eu me perco, faço alguma coisa errada, entendeu?” (Entrevistado 03)

“Às vezes, o excesso do trabalho, às vezes o excesso de preocupação, a dificuldade de dormir, porque fica pensando nas atividades que aconteceram no dia, e o que pode ser resolvido no dia seguinte. E é comum uma hora, uma e meia da manhã ainda está ali, sem conseguir desligar, sabe? Essa noite, por exemplo, fui dormir uma e quarenta, e às vezes eu tenho que ficar me policiando, calma, calma, dorme, dorme, dorme. Isso daí afeta a saúde mental.” (Entrevistado 01)

“Eu tenho autorização para trabalhar em casa, então eu tenho que melhorar o meu computador e eu tenho que ter um acesso à internet, então eu vou melhorar a minha internet. Se eu não estou trabalhando em casa, levo o meu computador para algum lugar, e de repente, o computador no num... Não sei, eu não consigo acessar a, a internet. Eu vou precisar da internet para trabalhar. Eu vou atrás de alguém, ou então coloco no meu celular, a internet do meu celular para servir o computador. Então, ou melhora o meu ambiente de trabalho e, ou se precisar de, de ler sobre alguma coisa e familiarizar, eu vou buscar um conhecimento.” (Entrevistado 10)

Quando perguntados qual o seu sentimento ou como se sentiam quando estavam trabalhando, a maioria dos entrevistados responderam que se sentiam bem (com cinco referências). Outras respostas foram, o sentimento de dever cumprido, tranquilidade, gratidão, realização, felicidade, esperança, felicidade e tristeza, felicidade e frustração, ansiedade para aposentar, um pouco de chateação e nada.

“Depende. Tem hora que a gente está feliz porque as coisas estão dando certo. Tem hora que as coisas ficam travadas, engessadas, nesse momento a gente fica frustrado, né? [...] Então isso deixa a gente muito feliz. Quando a gente consegue atingir objetivos, que a gente se colocou, aí a gente fica mais feliz.” (Entrevistado 03)

“Eu me sinto bem. Eu me sinto indo embora agora neste momento, com o sentimento de dever cumprido, de tarefa feita.” (Entrevistado 01)

“Eu me sinto bem, eu gosto do meu trabalho, né? Acordo bem para ir trabalhar todo dia às 5:00 da manhã. Não tem problema nenhum não. Não

tenho divergência com ninguém. Entendeu? Tenho o que falar não. Acho bom.” (Entrevistado 02)

“Eu não sinto a real nada, até agora, né? [...] Falta 1 ano e uns 10 meses para eu aposentar. Ansiedade, né?. Que a gente fica assim, meio ansiosa, porque eu quero muito aposentar. [...] É, me sinto realizada até aqui.” (Entrevistado 05)

“Ai, é um sentimento bem mútuo. Tem dia que eu saio de lá muito feliz,[...] Tem dia que eu saio de lá muito, muito triste, né? [...] Então assim, todos os dias a gente, eu saio de lá com um sentimento diferente. Mas todos os dias, o mesmo sentimento que fica é o sentimento de esperança, no qual a gente pode, ter que confiar, né? No qual eu tenho que confiar, que a educação é transformadora, que a educação é a fonte no qual esses meninos podem se espelhar e ter um futuro melhor. Então, apesar de sair de lá com sentimentos múltiplos, sempre saio de lá com uma gotinha de esperança.” (Entrevistado 11)

Em relação a motivação, oito dos onze entrevistados responderam que se sentiam motivados a trabalhar. Um entrevistado respondeu que se sentia mais ou menos motivado a trabalhar. Um entrevistado respondeu que não se sentia motivado a trabalhar e por fim, não foi possível identificar se um dos participantes se sentia motivado ou não para trabalhar.

“Sim. Sim, nesse clima em que eu trabalho, eu me sinto motivada. E, tem dias, que assim está um pouco, um pouco mais indisposta, às vezes estou indisposta. Mas quando eu começo a trabalhar, vai fluindo. Então, para mim, é... A vontade realmente, é de aposentar. Mas no momento não dá.” (Entrevistado 10)

“Todos os dias. Por mais que tenham muitas dificuldades, por mais que por vezes as dificuldades se sobressaiam. Eu saio de casa todos os dias muito feliz com meu trabalho. E assim, não tem um dia que eu levante, fale assim, ah hoje eu não quero ir trabalhar. Eu gosto muito do que eu faço e eu saio de casa todos os dias bem motivada, apesar de nem todos os dias voltar de lá motivada, mas eu procuro sair de casa motivada.” (Entrevistado 11)

“Sim, todos os dias (me sinto motivado). Todos os dias eu me projeto no que eu vou fazer, desde o início até a chegada. É lógico que tem algumas demandas que elas fogem um pouco do controle, mas faz parte também do

negócio. Mas quando eu chego em casa e eu vou dormir, eu vou dormir sempre assim, tranquilo, porque aquelas atividades, elas foram concluídas e foram concluídas com eficiência, não foram feitas nas coxas. Entendeu? Então assim eu vou dormir sempre muito tranquilo.” (entrevistado 01)

Diante das situações apresentadas, os entrevistados utilizaram como estratégias individuais para lidar com o sofrimento, o isolamento para facilitar a concentração, manter a calma, a comunicação e a busca por conhecimento. Foi possível identificar que dois entrevistados faziam o consumo de álcool nos finais de semana sendo que um deles também fazia o consumo de cigarro aos finais de semana. Pode-se considerar essa estratégia de mediação, que faz mal a saúde, como uma busca pelo prazer e evitação do sofrimento, com a finalidade de manter o equilíbrio psíquico (MENDES; MORRENE, 2003), no entanto, não foi possível constatar que a origem do sofrimento realmente vem do trabalho exercido.

Apesar da extrema importância do prazer, é natural que exista sofrimento no trabalho e o servidor saiba lidar com ele. A vivência de prazer e sofrimento fazem parte da existência do ser humano. Para a psicodinâmica do trabalho, o prazer não é sinônimo de saúde e o sofrimento não é sinônimo de doença. Situações novas e adversas, mobilizam o indivíduo a procurar soluções criativas e lidar melhor com o trabalho. (ANJOS, 2009).

Também foi possível identificar que quase todos os entrevistados se sentem bem em relação ao trabalho ou possuem um sentimento bom. Apenas as respostas “ansiedade para aposentar”, “um pouco de chateação” e “nada”, podem ser vistas como negativas, tendo em vista que podem ser interpretadas como sentimentos de tristeza e neutralidade em relação ao trabalho. Apesar do serviço público em geral não possuir um sistema de metas e recompensas definido, e essa questão não ser enfatizada, apenas um entrevistado disse não se sentir motivado, demonstrando engajamento de todos os outros servidores para trabalhar.

4.5. Classe 04 – “Normas, atribuições e circunstâncias do trabalho”

Compreende 20,92% (f = 118 ST) do corpus total analisado. Constituída por palavras e radicais no intervalo $x^2 = 4,15$ (participar) e $x^2 = 40,99$ (demanda). Essa classe é composta por palavras como “Demanda” ($x^2 = 40,99$); “Público” ($x^2 = 34,82$); “Sistema” ($x^2 = 22,92$); “Norma” ($x^2 = 1,48$); “Tarefa” ($x^2 = 19,07$); “Cumprir” ($x^2 = 19,07$); “Informação” ($x^2 = 17,98$); “Responsável” ($x^2 = 15,23$); “Lei” ($x^2 = 10,93$); “Prazo” ($x^2 = 10,64$); “Dever” ($x^2 = 7,67$) e “Serviço” ($x^2 = 6,22$).

Essa última classe, trata sobre as tarefas, normas, atribuições e circunstâncias do trabalho dos servidores públicos que participaram do estudo. Nela podemos observar se existem leis, normas e regimentos especificando como os entrevistados devem trabalhar, e se elas colaboram com a execução do seu trabalho.

Quando perguntados se existem tarefas, normas ou procedimentos especificando o que, e como os entrevistados devem executar o seu trabalho, dez dos onze entrevistados responderam que sim, existem normas para orientar a execução do trabalho. Apenas o entrevistado 06 respondeu que não recebeu nenhuma orientação ou direcionamento por meio de normas ou procedimentos formais.

É importante salientar que um dos entrevistados, quando perguntado se haviam tarefas, normas ou procedimentos para execução do trabalho, respondeu que não existiam, mas após a entrevista, enviou uma mensagem para entrevistador informando que em seu órgão possui um provimento e o regimento interno que estabelece as atribuições e competências de cada setor.

“Sim, na verdade nós temos os normativos que orientam todas as atividades do trabalho, então assim, todo o trabalho que é executado, ele é feito através de uma norma que é passada de servidor para servidor, para que aquela qualidade do trabalho ela mantenha um padrão. Logicamente que existem também uma abertura para novas ideias [...]Então a gente tem a norma que alisa os nossos afazeres diários, mas ela permite também com a flexibilidade de melhorias e adaptação, sempre buscando o trabalho assim, de uma forma mais eficiente.” (Entrevistado 01)

Sim, dentro da secretaria de educação a gente tem as normas e as competências e habilidades de todos os cargos. Meu cargo, ele é previsto em lei. Inclusive, é uma lei de, bem exclusiva. Né? 8.112 com algumas atenuantes, com algumas partes que é exclusiva do cargo. Então, tem algo, tem algumas coisas que eu posso fazer, e tem outras que eu não posso fazer em detrimento da lei, então a gente trabalha, eu trabalho realmente em detrimento da lei.” (Entrevistado 11)

“Na verdade, eu sou, o gestor da escola né? É aquele que cuida das atividades administrativas. Sou responsável, responsável também pelas questões pedagógicas da escola, pelo cuidado da escola. Então tudo, é claro que eu tenho braços e pernas nesse trabalho, mas na verdade, tudo eu preciso acompanhar. Então, eu sou o grande acompanhador do trabalho pedagógico e administrativo da escola, tá bom?” (Entrevistado 08)

“Existe um regimento escolar que ali tem todas as atribuições de um diretor de escola, de um vice-diretor, de um supervisor, de um supervisor administrativo, do professor, também dos estudantes. Então é claro, que eu tenho clareza de meu papel, né? De cuidar da ordem da escola. Né? De estar atento a tudo o que está acontecendo. Né? Do ponto administrativo, do ponto, do ponto de vista pedagógico.” (Entrevistado 08)

“Existe. Existe, a gente segue o código de processo civil. Eu trabalho numa Vara que, que é... A demanda, é só, é da área cível. Então a gente tem a lei, do processo civil, que a gente tem que seguir, prazos, é... Intimação de partes, porque se a gente não cumprir, o processo pode ser anulado. E também tem as determinações do, do órgão. Tem um provimento, é... Que a corregedoria editou, esse provimento a gente tem que seguir também, então tem normas internas e normas externas. E a gente ainda está subordinado às, às é.... Recomendações, resoluções do CNJ.” (Entrevistado 10)

“Olha, sinceramente assim, quando eu entrei, eu não tive nenhuma orientação assim, muito... Muito formal sobre o que eu iria fazer, como eu iria fazer o que eu precisaria entregar, entendeu? É tudo um meio assim, você vai descobrindo, o que você pode fazer e vai, entendeu? Então não sei, em relação... Tem normas que a gente tem que seguir dentro da administração pública, né? Improbidade. Enfim, as normas que a gente estuda no concurso, mas se você fala assim, um, um, um direcionamento dentro daquele trabalho de meta. Alguma coisa assim, eu não, não tenho.” (Entrevistado 06)

O serviço público possui suas leis, normas, regulamentos e portarias para dirigir e nortear a conduta do servidor. Através da fala dos entrevistados (exeto o entrevistado 06) foi possível constatar que os procedimentos realizados pelos servidores tinham como base as diretrizes oferecidas por seus órgãos, e eram efetivas e eficazes para a realização de suas atribuições.

Diante da percepção dos entrevistados e no contexto analisado, podemos findar que os diversos órgãos analisados possuem um trabalho prescrito de qualidade, no entanto existem fatores que dificultam o dia a dia do trabalhador e podem ser melhorados. A política organizacional, a burocratização e a má gestão dos recursos financeiros, foram os fatores identificados como principais possíveis causadores de sofrimento no trabalho, sendo necessária uma forte análise de suas origens para a evolução do sistema, melhoria na qualidade de vida do servidor e aperfeiçoamento do atendimento da população em geral.

Algo importante a ser enfatizado e que não saiu nas classes da CHD de forma enfática, foi o que os servidores faziam para desestressar e qual o seu hobby. Pergunta que tinha o objetivo de apresentar estratégias utilizadas por eles para suportar o trabalho real. Todos os onze entrevistados responderam que a atividade física era um meio utilizado por eles para desestressar ou como hobby. Diversão com a família (sete citações), ler, viajar e sair com os amigos (seis citações), atividade religiosa (três citações), e assistir filmes e series (três citações) também foram citadas. Dançar, fazer compras, ir ao clube, e realizar serviços domésticos foram citados uma vez.

O Quadro 3 resume o fator encontrado que pode promover o adoecimento no trabalho e a estratégia de enfrentamento utilizada pelo entrevistado.

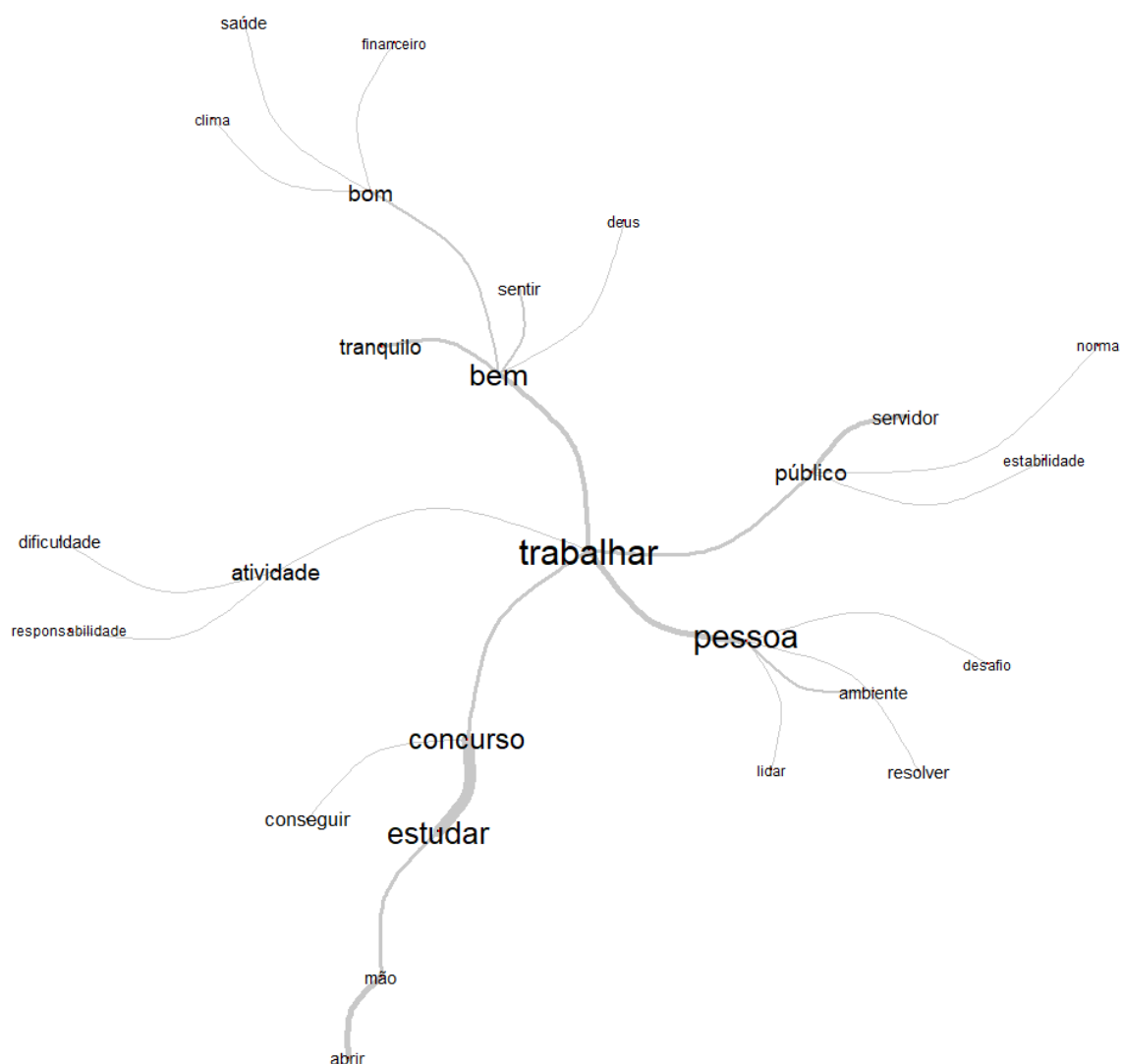
Quadro 3 - Resumo das Análises

Categorias de análise	Subcategoria (fatores que promovem saúde ou adoecimento)	Entrevistado	Estratégia de Enfrentamento	Tipo de Estratégia de Enfrentamento
Trabalho real versus trabalho prescrito	Chefe comissionado colocando prioridades específicas à frente das prioridades do órgão.	6	Grupo de WhatsApp sem o chefe para discutir as demandas.	Mobilização coletiva

É importante enfatizar, que os servidores utilizaram o diálogo como principal meio para a solução de problemas. A busca por conhecimento, capacitação e atividade física também foram um meio utilizado para lidar com as dificuldades. Situações onde há o sofrimento no trabalho foram encontradas, mas além da atividade física, os entrevistados utilizaram a diversão com a família, a leitura, viagens, saída com os amigos, atividade religiosa e assistir filmes e series, como principais estratégias para suportar o trabalho real exercido como servidor público e desestressar. Essas estratégias utilizadas, se feitas de forma consciente, não causam danos a saúde ou adoecimento, sendo consideradas ótimas estratégias para lidar com o estresse. Análise de Similitude

Para melhor explorar os materiais coletados, além da CHD, foi realizada uma análise de similitude. A Figura 3 retrata a análise de similitude, obtida pelo software IRAMUTEQ.

Figura 3 - Análise de Similitude



Fonte: elaborado pelo autor (2023)

A análise de similitude reitera os dados apresentados na classe hierárquica descendente. Podemos observar ao centro da análise a palavra “trabalhar”, que demonstra ser o assunto base nas entrevistas, e liga as palavras “bem”, “servidor”, “público”, “pessoa”, “concurso” e “atividade”,

A ramificação da palavra “bem”, colabora com a classe 03 da CHD onde a maioria dos entrevistados disseram se sentir bem no trabalho, em um local tranquilo e com um bom clima. Muitos dos entrevistados atribuíram o local onde trabalham, a

aprovação no concurso e as coisas boas que aconteceram em suas vidas a Deus, sendo essa mais uma palavra dessa ramificação.

As palavras “servidor” e “público” possui a palavra “estabilidade” em sua ramificação, que colabora com o classe 01 da CHD onde a estabilidade é principal motivo para ingresso no serviço público. Também podemos observar a palavra “norma” nessa ramificação, que colocabora com a ramificação da palavra “pessoa” e “atividade”, expressas na classe 02, 03 e 04 da CHD. É possível fazer uma ligação entre a dificuldade e responsabilidade de exercer as atividades, e constatar que na maioria dos casos, lidar com os desafios enfrentados no ambiente trabalho, está relacionado com pessoas.

Para finalizar, observamos a ramificação da palavra “concurso”, que retrata a classe 01 da CHD, onde os entrevistados relataram que foi através do estudo que conseguiram a aprovação, e que foi necessário abrir mão de várias coisas para conseguir atingir o seu objetivo.

5. CONCLUSÃO

À vista dos dados coletados com servidores entrevistados, e comparando o trabalho real e o trabalho prescrito, é possível concluir que as leis, normas, regras e porcedimentos que o serviço público possui para nortear a conduta do colaborador são competentes. As diretrizes apresentadas são eficientes e resultam na boa execussão do trabalho. Diante de diversas condições e diferentes circunstâncias, é natural que o trabalhador tenha que lidar com situações novas e adversas, e que essas podem gerar estresse. No entanto essas situações fazem parte do cotidiano de todo trabalhador e cabe principalmente a ele manter a calma, prorizar sua saúde e agir com inteligência.

Apenas um fator de discrepancia entre o trabalho real e prescrito foi encontrado dentre os onze participantes. Isso pode demonstrar que em um contexto geral, o serviço público é um local onde as diretrizes ofericedas surtem efeito

positivo na vida do trabalhador. Mas também que existem melhorias a serem feitas, pois ainda existem vestígios do patrimonialismo, com o interesse de prioridades privadas a frente das prioridades públicas.

Tendo em vista que os principais motivos dos entrevistados para se tornarem servidores públicos eram estabilidade, questão financeira, carga horária de trabalho e qualidade de vida, podemos concluir que a recompensa da aprovação, sobre a promessa de ser “concurseiro” é complacente. Todos os entrevistados se mostraram gratos e satisfeitos pelo trabalho que possuem, e não se queixaram da falta de nenhum desses quesitos que os motivaram a ter uma carreira no serviço público.

5.1. Limitações do estudo

Como limitação, podemos considerar que os participantes deste estudo não exercem um trabalho de alto risco e com alta volatilidade. Estes realizam, de maneira geral, demandas de média variabilidade. Diante disso, podemos entender que organizações onde os colaboradores lidam com demandas infrequentes, seja mais fácil encontrar um sofrimento e adoecimento causado pela divergência do trabalho prescrito e trabalho real.

Outra limitação ocorreu no método da pesquisa. Como a coleta de dados ocorreu apenas por entrevista, supõe-se que algumas informações pessoais podem ser ocultadas pelos participantes, como uso de medicamentos, brigas com os superiores imediatos, relatos de assédio, entre outros casos. Uma forma de minimizar esta limitação ocorre em aumentar a frequência de entrevistas por participante (fazer várias entrevistas com a mesma pessoa) ou comparar o levantamento de opiniões com dados dos servidores, oriundos do cadastro funcional, por exemplo.

5.2. Agenda futura

Diante das demandas com média variabilidade, sugere-se como agenda futura, a realização de estudos relacionados ao trabalho prescrito e trabalho real, em organizações onde o serviço possui um nível de estresse elevado, como polícias e bombeiros, que trabalham em condições de risco elevado e com situações inesperadas.

Outra agenda a ser realizada, é a do trabalho prescrito e real na iniciativa privada, onde muitas vezes as diretrizes para a realização do trabalho pode ser mal formulada, existem metas e prazos que são capazes de gerar maior pressão e estresse, e nem sempre existe uma preocupação da organização com o bem-estar e saúde do colaborador.

Por fim, sugere-se a realização de métodos de pesquisa mais aprofundadas, como por exemplo a pesquisa observacional, que pode ser de caráter participante ou não participante, onde por meio da observação procura-se apreender aparências, eventos e/ou comportamentos. A observação não participante ocorre quando o pesquisador atua apenas como espectador atento, baseado nos objetivos da pesquisa e num roteiro de observação, procura-se ver e registrar o máximo de ocorrências importantes para o seu trabalho. A pesquisa de observação-participante o pesquisador além de ser um espectador, pode assumir uma variedade de funções dentro do caso e participar dos eventos que estão sendo estudados, sendo possível verificar o dia a dia organizacional, e constatar algo que não foi mencionado nas entrevistas (GODÓI, 2017).

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski; KRAWULSKI, Edite. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011.
- ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski et al. Sentidos do trabalho para concurseiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2012.
- ALVES SILVA, Greg Jordan et al. GERENCIALISMO EM AMBIENTE BUROCRÁTICO: uma análise dos serviços públicos de documentação no município de Redenção-CE. In: **I Encontro Nacional de Ensino e Pesquisa do Campo de Públicas**. 2015.
- ANJOS, Felipe Burle dos. Trabalho prescrito, real e mediação do sofrimento: O caso dos jornalistas de um órgão público. 2009.
- ANJOS, Felipe Burle dos; MENDES, Ana Magnólia. A psicodinâmica do não trabalho: estudo de caso com concurseiros. 2015.
- AREOSA, João. O mundo do trabalho em (re) análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, v. 15, n. Nº2, 2019.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A reforma gerencial do Estado de 1995. *Revista de administração pública*, v. 34, n. 4, p. 7 a 26-7 a 26, 2000.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. 1996.
- CAMARGO, Brígido; JUSTO, Ana. O Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ. Santa Catarina, 2013.
- CAMPANTE, Rubens Goyatá. Patrimonialismo no Brasil: corrupção e desigualdade. 2019.
- CARDANO, Mario. Manual de pesquisa qualitativa. **A contribuição da teoria da argumentação**. Tradução: Elisabeth da Rosa Conill. Petrópolis, Rio de Janeiro: **Vozes**, 2017.

CASTELAR, Ivan et al. Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. **Economia Aplicada**, v. 14, p. 81-98, 2010.

DE AZEVEDO, Clovis Bueno; LOUREIRO, Maria Rita. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. *Revista do Serviço Público*, v. 54, n. 1, p. 47-61, 2003.

DEJOURS, C. (1999). A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV Ed.

DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. 1990. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do Trabalho*. São Paulo, SP: Atlas S.A, 1994. p. 21-32

DEJOURS, Christophe. Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique: la psychodynamique du travail. **Revue Trans**, v. 3, p. 131-156, 1993.

DEJOURS, Christophe. Work and self-development: the point of view of the psychodynamics of work. *Critical Horizons*, v. 15, n. 2, p. 115-130, 2014.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Penso Editora, 2012.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; MAGDALENO JÚNIOR, Ronis. Saturação teórica em pesquisas qualitativas: contribuições psicanalíticas. **Psicologia em estudo**, v. 17, p. 63-71, 2012.

GODÓI, Christiane Kleinubing et al. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**. Saraiva Educação SA, 2017.

GUÉRIN, François; KERGUELEN, Alan; LAVILLE, Antoine. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. Editora Blucher, 2001.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Production**, v. 14, p. 77-86, 2004.

KLANT, Luciana Maria; DOS SANTOS, Vanderley Severino. O uso do software IRAMUTEQ na análise de conteúdo-estudo comparativo entre os trabalhos de conclusão de curso do ProfEPT e os referenciais do programa. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 4, p. e8210413786-e8210413786, 2021.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **Periódicos. ufsc. br. IPIII**, v. 3, n. 2, p. 91-118, 2003.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica Do Trabalho: Teoria, Metodo E**. Casa do Psicólogo, 2007.

MOURA, Rosiane Valério de. **Estratégias defensivas na psicodinâmica do trabalho: um estudo entre servidores de uma universidade pública**. 2018. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.

NUNES, Matheus Nogueira. A expectativa do primeiro emprego: vivências de prazer e sofrimento de estudantes. 2020.

RATINAUD, Pierre; MARCHAND, Pascal. Application de la méthode ALCESTE à de “gros” corpus et stabilité des “mondes lexicaux”: analyse du “CableGate” avec IRa-MuTeQ. Actes des 11eme Journées internationales d’Analyse statistique des Données Textuelles, p. 835-844, 2012.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 33, p. 192-207, 2013.

SARAIVA, Luiz Alex Silva. Cultura organizacional em ambiente burocrático. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, p. 187-207, 2002.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.

<https://static.poder360.com.br/2018/01/parana-pesquisas-funcionalismo-publico.pdf>

<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>

<https://advogadoagnaldo.jusbrasil.com.br/artigos/704008054/a-busca-por-concursos-publicos-cresce-40-ao-ano-de-acordo-com-dados-da-anpac>

Apêndice A – Roteiro de Entrevista

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL EM ÓRGÃOS PÚBLICOS: UM ESTUDO
COM SERVIDORES CONCURSADOS DO DISTRITO FEDERAL
Instituição dos pesquisadores(as): Universidade de Brasília
Pesquisador responsável: Ana Luíza de Souto Silva
Pesquisador assistente: João Marcos Santos de Souza

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- O objetivo específico deste estudo é analisar a recompensa da aprovação sobre a promessa do "concurseiro" e identificar as estratégias (como automedicação e a psicodinâmica do não-trabalho) para suportar o trabalho real exercido como servidor público.
- Você está sendo convidado a participar exatamente por ser um servidor público.

Procedimentos do estudo

- Sua participação consiste em responder as questões apresentadas na entrevista semiestruturada com clareza e objetividade.
- O procedimento é baseado na coleta de dados através de uma entrevista realizada de maneira presencial ou remota. As entrevistas serão gravadas para análise futura.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.
- A pesquisa será realizada presencial ou remota.

Riscos e benefícios

- Este estudo possui riscos mínimos, como constrangimentos ao responder as perguntas apresentadas, desconforto, estresse, cansaço ao responder às perguntas, invasão de privacidade ao responder questões sensíveis (como idade, tempo de serviço). Além disso, a pesquisa não informará dados pessoais e apenas contará com informações exclusivas para desenvolvimento da pesquisa.
- Medidas preventivas como interrupção, adiamento ou postergação poderão ser tomadas durante a entrevista para minimizar qualquer risco ou incômodo.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, você não precisa realizá-lo.

- Com sua participação nesta pesquisa você terá acesso antecipado ao arquivo final da pesquisa, além de contribuir para maior conhecimento sobre os aspectos de promoção de saúde e fatores de adoecimento no serviço público.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Confidencialidade

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados ficarão guardados sob a responsabilidade do pesquisador João Marcos Santos de Souza com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Eu, _____ RG _____, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a).

Brasília, ____ de _____ de _____.

Participante

Ana Luíza de Souto Silva

João Marcos Santos de Souza

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Roteiro de entrevista semiestruturado

Perguntas gerais

1. Qual seu nome?
2. Qual sua idade?
3. Com qual gênero você se identifica?
4. Como se declara quanto a raça?
5. Qual o seu grau de escolaridade?
6. Qual seu estado civil?
7. Você possui filhos? Se sim, quantos?

Objetivo da pesquisa: Analisar a recompensa da aprovação sobre a promessa do "concurseiro" e identificar as estratégias (como automedicação e a psicodinâmica do não-trabalho) para suportar o trabalho real exercido como servidor público.

PERGUNTAS REFERENTES AO TRABALHO PRESCRITO

1. Qual o órgão que você trabalha? E a quanto tempo trabalha nele?
2. Conte-me um pouco da sua história, como foi que você se tornou servidor público? Como foi o processo de escolha para se tornar servidor público? Como você chegou até este órgão?
3. Em relação ao tempo de estudo para aprovação no concurso, como foi esse período? Quanto tempo de estudo foi necessário para a aprovação? Qual o período que estudou para a aprovação no concurso?
4. Durante o período de estudo para aprovação, foi necessário abrir mão de algo? Foi necessário fazer renúncias para a aprovação no concurso? Você precisou abdicar algo para passar no concurso?
5. Por que você escolheu ser servidor público? O que te motivou a ser funcionário público? Qual o benefício que você enxergou para se tornar servidor público?
6. Quando estava estudando para o concurso, como você se enxergava após a aprovação?
Como você achava que seria sua vida após a aprovação no concurso público?
Como você se via após a aprovação no concurso?
7. Qual o cargo que você ocupa? O que você é dentro do órgão público?
8. Qual a sua função no trabalho? Quais são suas obrigações no trabalho? O que você deve cumprir no seu trabalho?
9. Existem tarefas, normas, ou procedimentos especificando o que e como você deve executar seu trabalho? Se sim, fale um pouco sobre elas.

PERGUNTAS REFERENTES AO TRABALHO REAL

10. Como é o ambiente em que você trabalha? Qual o clima que você encontra no seu trabalho? Qual a atmosfera encontrada no seu trabalho?
11. Qual o seu sentimento no ambiente de trabalho? Como você se sente no ambiente de trabalho?

12. Você se sente uma pessoa motivada a trabalhar? Sua profissão te proporciona incentivos para trabalhar?
13. Quais as dificuldades você encontra para realização do seu trabalho? Quais desafios você encontra no seu trabalho? Quais empecilhos você encontra no seu trabalho?
14. Você acredita que o trabalho afeta sua saúde física ou mental de alguma maneira? Você acredita que o trabalho influencia negativamente na sua vida?
15. O que você faz para lidar com as dificuldades encontradas no trabalho? Como você lida com os desafios do seu trabalho?
16. Você possui hábitos que pode fazer mal para sua saúde? Com que frequência você os comete?
17. O que você faz no seu tempo livre? Você possui algum hobby? O que você faz para desestressar?
18. Seu órgão possui atividades visam a melhoria de trabalho e saúde do colaborador?
19. Vocês utilizam algum meio coletivo para lidar com as dificuldades do trabalho?