

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

NATÁLIA LELIS GUIMARÃES GOULART

TRABALHO EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E SOFRIMENTO PSÍQUICO NA
CONTEMPORANEIDADE: UMA REVISÃO DO ESTADO DA ARTE NA
PLATAFORMA SCIELO NO PERÍODO 2004-2013

Palmas

2016

NATÁLIA LELIS GUIMARÃES GOULART

TRABALHO EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E SOFRIMENTO PSÍQUICO NA
CONTEMPORANEIDADE: UMA REVISÃO DO ESTADO DA ARTE NA
PLATAFORMA SCIELO NO PERÍODO 2004-2013

Dissertação apresentada como requisito parcial
para a obtenção do título de Mestre em Gestão de
Políticas Públicas, pelo Programa de Pós-
Graduação em Gestão de Políticas Públicas da
Universidade Federal do Tocantins – UFT.
Orientador: Prof. Dr. Alex Pizzio da Silva.

Palmas
2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

- G694t Goulart, Natália Lelis Guimarães.
Trabalho em Instituições Públicas e Sofrimento Psíquico na Contemporaneidade: Uma Revisão do Estado da Arte na Plataforma Scielo no Período 2004-2013.. / Natália Lelis Guimarães Goulart. – Palmas, TO, 2016.
90 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado) Profissional em Gestão de Políticas Públicas, 2016.
Orientador: Alex Pizzio da Silva

1. Instituições Públicas. 2. Servidor Público. 3. Sociedade do Espetáculo. 4. Sofrimento Psíquico. I. Título

CDD 350

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

NATÁLIA LELIS GUIMARÃES GOULART

TRABALHO EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E SOFRIMENTO PSÍQUICO NA
CONTEMPORANEIDADE: UMA REVISÃO DO ESTADO DA ARTE NA
PLATAFORMA SCIELO NO PERÍODO 2004-2013

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado
Profissional em Gestão de Políticas Públicas
da Universidade Federal do Tocantins para
obtenção do título de mestre.
Orientador(a): Prof. Dr. Alex Pizzio da Silva.

Aprovada em 19/05/2014

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Alex Pizzio da Silva (orientador)



Profa. Dra. Helga Midori Iwamoto (membro interno)



Profa. Dra. Liliam Deisy Ghizoni (membro externo)

A minha filha Sofia, por ser o motivo das minhas
lutas diárias e dos meus afortunados sorrisos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por seu a base e o apoio nos momentos de aflição. O responsável pela motivação e estímulo em busca de meus ideais.

Ao meu orientador, professor doutor Alex Pizzio, o principal responsável por esta trajetória ter chegado ao fim. Sua paciência, sensibilidade, esforço e dedicação foram primordiais para superação dos obstáculos interpostos. Em momento insólito foi a pedra angular que me proporcionou confiança e motivação necessária. Minha mais sincera gratidão.

À minha filha, meu bem amado, minha flor doce de alegria nos momentos mais perturbadores.

Aos meus pais, Élia e Paulo, por sua boa vontade em proporcionar-me o melhor em estudo, convicção, fé e amor.

Aos meus irmãos, Maura e Paulo Roberto, por serem solidários em palavras e ações que me fazem sentir a presença viva da compreensão.

Aos meus professores do Mestrado em Gestão de Políticas Públicas que me prestaram fervoroso auxílio em caminhos incertos e foram exemplos de força e perseverança.

Aos meus colegas de trabalho pelas palavras de apoio e por compreenderem todas as nuances da estrada percorrido.

A todos que de uma forma ou de outra fizeram parte desta caminhada o meu muito obrigada.

*“Procura apresentar-te a Deus aprovado
como obreiro que não tem de que se
envergonhar...” – Paulo.*

(II Timóteo, 2:15.)

RESUMO

Este trabalho trata de investigação acerca de sofrimento psíquico nos servidores de instituições públicas brasileiras em artigos publicados na plataforma Scielo no período 2004-2013, com o objetivo de analisar de que forma os diagnósticos teóricos publicados apontam os discursos e valores hegemônicos difundidos pelos meios de comunicação de massa e pela sociedade de consumo. Foi realizada discussão teórica acerca do consumismo e meios de comunicação de massa, utilizando-se de constructos de Debord, Bauman e Chanlat, por exemplo. Em um segundo momento, foram realizadas exposições relativas à Psicodinâmica do Trabalho, na perspectiva de Christopher Dejours, apresentando conceitos sobre sofrimento, organização e divisão do trabalho, estratégias defensivas e carga psíquica. A metodologia utilizada tratou-se de pesquisa qualitativa e análise de conteúdo dos dados. Dentre os artigos coletados, foram selecionados os conceitos mais utilizados, com que sujeitos foram trabalhados, e identificadas lacunas acerca das pesquisas em sofrimento no trabalho das instituições públicas no Brasil. Foi apresentado relato sobre as formas de organização do trabalho, apresentando conceitos de Arendt, Dowbor e Harvey. Identificou-se que os principais conceitos apresentados acerca de sofrimentos psíquicos são *burnout*, transtornos psíquicos e condições precárias de trabalho. A matriz explicativa para a causa de sofrimento é composta, principalmente, por cansaço físico, vocal e/ou mental, sobrecarga de trabalho, burocratização da organização do trabalho, contaminação do tempo fora do trabalho e falta de reconhecimento. Concluiu-se que é possível afirmar que os sofrimentos dos servidores públicos pode ser ampliado por uma sociedade que através dos meios de comunicação de massa estabelece padrões.

Palavras-chave: Instituições Públicas; Servidor Público; Consumismo de Massa; Sociedade do Espetáculo; Sofrimento Psíquico.

ABSTRACT

This work deals with research about psychological distress on the servers of Brazilian public institutions in articles published in the Scielo platform in the period 2004-2013, in order to examine how the theoretical diagnoses published point discourses and hegemonic values disseminated by the media of mass and the consumer society. Theoretical discussion was held about consumerism and mass media, using constructs Debord, Bauman and Chanlat, for example. Second moment was held exhibitions on the psychodynamics of work, from the perspective of Christopher Dejours, presenting concepts of suffering, organization and division of labor, defensive strategies and mental load. The methodology used was treated qualitative research and data content analysis. Among the items collected the most used concepts were selected, with which subjects were worked out and identified gaps in research about the suffering in the work of public institutions in Brazil. It was presented account of the forms of work organization, presenting concepts of Arendt, Dowbor and Harvey. It was identified that the main concepts presented about mental suffering are burnout, mental disorders and poor working conditions. The explanatory matrix for the cause of suffering is composed mainly by physical, vocal and/or mental fatigue, work overload, bureaucratization of work organization, time contamination out of work and lack of recognition. In conclusion we can say that the sufferings of civil servants can be extended by a company that through the mass media sets standards.

Keywords: Public institutions; Public Servant; Mass Consumerism; Spectacle Society; Psychological Distress.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tipo de pesquisa.....	38
Gráfico 2 – Sujeitos da pesquisa.....	38
Gráfico 3 – Matriz teórica predominante.....	39
Gráfico 4 – Conceitos principais.....	40
Gráfico 5 – Matriz explicativa principal.....	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Artigos retirados e motivos.....	36
Quadro 2 – Artigos que contém os descritores definidos.....	36
Quadro 3 – Conceitos apresentados.....	39
Quadro 4 – Matriz explicativa.....	40
Quadro 5 – Toyotismo <i>versus</i> taylorismo.....	43

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	13
2	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	16
3	O SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO: DIMENSÕES DO ADOECIMENTO NA CONTEMPORANEIDADE.....	20
	3.2 O SOFRIMENTO PSÍQUICO DO SUJEITO NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DE CHRISTOPHE DEJOURS.....	30
4	TRABALHO E SOFRIMENTO: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA.....	36
5	MATRIZES EXPLICATIVAS PARA O SOFRIMENTO NO TRABALHO.....	47
6	A INFLUÊNCIA DA CONTEMPORANEIDADE NO SOFRIMENTO DO INDIVÍDUO INSERIDO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	52
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
	REFERÊNCIAS	60
	APÊNDICE – EXCERTOS PRINCIPAIS DOS ARTIGOS ANALISADOS	65

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Na atualidade o sujeito é incentivado diariamente, pelos mais variados meios de comunicação de massa, por determinadas concepções construídas pela sociedade do espetáculo.

Nas palavras de Debord (1997):

[...] Sob todas as suas formas particulares – informação ou propaganda, publicidade ou consumo direto de divertimentos -, o espetáculo constitui o modelo atual da vida dominante na sociedade (DEBORD, 1997, p. 14)

Através de uma cultura precificada, torna-se extremamente difícil manter-se fora dos valores hegemônicos impostos como necessidade. A vida contemporânea nos leva a uma cultura de consumismo. Para manter a contínua retroalimentação dos processos consumistas, a sociedade do espetáculo está permanentemente utilizando novos comerciais com diferentes subterfúgios que visam a conquista de seus potenciais consumidores. Segundo Chauí (2007, p. 8), “[...] o estereótipo da propaganda pode alcançar o ponto máximo de irrealidade quando o produto é anunciado por atores que representam para o consumidor o papel que representam em novelas”.

Os indivíduos são coagidos ao consumo diário, tornam-se excluídos aqueles que não fazem parte do mercado consumidor e por isso, para se adequarem ao que é visto como necessidade, cidadãos buscam o crédito fácil, o qual se torna um grande problema ao sair dos limites de capacidade de pagamento dos assalariados brasileiros.

Pode-se afirmar que, os meios de comunicação são utilizados de forma superficial e irresponsável, pelas imposições do setor televisivo na medida em que o que importa é apresentar fatos, os quais nem sempre são investigados, mas sim presumidos e apresentados de forma a parecerem verdadeiros (CHAUÍ, 2007). A forma como os fatos são relatados, geralmente pelos jornalistas, demonstra o quanto os meios de comunicação desejam fornecer interpretação, como se não fosse possível aos indivíduos entender o que está sendo noticiado. Um evento, por exemplo, é transmitido em sua íntegra e ao mesmo tempo explicado aos seus expectadores (CHAUÍ, 2007). A forma como o sujeito é tratado é um constante menosprezo a sua capacidade de raciocínio.

Temos com esses pensamentos introdutórios o objetivo de transmitir o que será tratado nessa pesquisa: a forma como o indivíduo é afetado pela sociedade contemporânea e de que forma esta potencialmente produz sofrimento em seu trabalho. O sujeito não está isolado dentro do ambiente institucional. A organização está permeada dos ideais transmitidos pelo

espetáculo, como a necessidade de destaque sobre os outros, de competir e vencer e ter retribuições melhores.

Sennett (2012) explica que na atualidade a nova organização do trabalho, baseada em um trabalho em equipe, aumenta a cultura da individualidade. O trabalho em equipe exige que seus componentes tenham atributos como flexibilidade, saber ouvir, ser comunicativo e facilitador de relacionamentos. São exigidas metas de desempenho e altos níveis de produtividade. O sujeito perde a própria identidade ao tentar modificar as próprias características para se adequar ao que é exigido e se manter dentro do jogo (SENNETT, 2012). Somando-se a isso, no desempenho dessas atividades, o sujeito se vê sem um superior, já que as responsabilidades são divididas entre os membros do grupo e não há uma autoridade para coordenar o trabalho. O chefe não se responsabiliza por seus atos e por isso não pode ser procurado para solução de conflitos ou reclamações. Dessa forma, os jogadores estão por conta própria e o jogo será o que fizerem dele na medida em que a necessidade se impor. Segundo Sennett (2012, p. 125), o que possibilita entender “[...] que a antiguidade conta cada vez menos no moderno local de trabalho”. O sofrimento acontece quando o indivíduo não consegue ter uma relação harmoniosa com seu ambiente de trabalho, podendo ser tanto com o conteúdo significativo deste trabalho quanto ergonômico. O sujeito necessita ter atividades que lhe permitam a diminuição de sua carga psíquica, e cada qual terá necessidades diferentes, uma rotina permeada por mudanças pode ser bom para um e não para o outro, ao mesmo tempo, a constante burocratização do serviço público é difícil para muitos, prejudicando andamentos de processos, atendimento dos anseios da comunidade e gerando diversos tipos de sofrimentos psíquicos.

Diante dessas considerações, apresentam-se as seguintes questões de pesquisa:

- ✓ De que maneira, os diagnósticos teóricos publicados na plataforma Scielo, no período 2004-2013, acerca do sofrimento psíquico em servidores públicos podem colaborar para o entendimento do sofrimento psíquico em instituições federais de ensino?
- ✓ Em que medida os diagnósticos teóricos e empíricos publicados em periódicos da plataforma Scielo apontam os discursos e valores hegemônicos difundidos pelos meios de comunicação de massa e pela sociedade de consumo como elementos importantes para a compreensão do sofrimento psíquico do trabalhador na contemporaneidade?

Após essa delimitação, foi definido, como objetivo geral dessa dissertação de Mestrado em Gestão de Políticas Públicas, investigar os diagnósticos no Brasil acerca do sofrimento psíquico em servidores públicos, através dos trabalhos publicados na Plataforma

SciELO, em periódicos da área de ciências humanas e ciências sociais aplicadas, no período 2004-2013.

Os objetivos específicos versaram sobre investigar e analisar, de forma qualitativa, os enfoques teóricos e conceituais dos diagnósticos acerca do sofrimento psíquico em servidores públicos, as principais categorias emergentes e em que medida esses diagnósticos colaboram para a compreensão do sofrimento psíquico em instituições federais de ensino; e de que forma apontam os discursos e valores hegemônicos difundidos pelos meios de comunicação de massa e pela sociedade de consumo como elementos presentes na gênese do sofrimento psíquico no trabalho na contemporaneidade.

Dessa forma, os capítulos do trabalho foram separados em sete capítulos. No capítulo 1 é apresentado as considerações iniciais, problematização, objetivo geral e específicos da pesquisa.

No capítulo 2 apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados e justifica-se a importância do método de pesquisa qualitativo.

No capítulo 3 apresenta-se o referencial teórico, onde são citadas teorizações acerca da sociedade do espetáculo, hedonismo, individualidade, vida líquida, contemplando o sofrimento psíquico na contemporaneidade, em um subcapítulo fala-se sobre o sofrimento psíquico do sujeito no trabalho na perspectiva de Christophe Dejours.

No capítulo 4, intitulado Trabalho e sofrimento: conceitos predominantes, apresenta-se os resultados da pesquisa realizada na plataforma scielo, apresentando as matrizes explicativas principais, quais foram os conceitos mais aludidos, e posteriormente é realizado um apanhado histórico da evolução do trabalho no Brasil e no mundo, apresentando, por exemplo, caracterizações sobre os modos de produção fordistas e toyotistas (ou acumulação flexível).

No capítulo 5, intitulado “Matrizes explicativas principais para o sofrimento no trabalho”, versa-se sobre a análise dos principais resultados encontrados.

No capítulo 6, intitulado A influência da contemporaneidade no sofrimento do indivíduo inserido na organização do trabalho, discute-se sobre o sujeito e o sofrimento no trabalho e de que forma este pode ser influenciado pela contemporaneidade.

Por último, no capítulo 7 são apresentadas as considerações finais, contendo as lacunas descobertas, as delimitações da pesquisa e os desdobramentos futuros que são possíveis visualizar.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na presente dissertação optou-se pela utilização da abordagem qualitativa de pesquisa. A pesquisa qualitativa difere da quantitativa por não utilizar métodos estatísticos na análise do problema estudado. Segundo Rocha e Ceretta (1998, p. 9), “[...] as investigações que se voltam para uma análise qualitativa têm como objeto situações complexas ou estritamente particulares.” Dessa forma, os problemas de nossa pesquisa foram estudados e, principalmente, descritos com profundidade, analisados, conceituados e interpretados de forma subjetiva, baseado nos dados que foram levantados.

De acordo com Rocha e Ceretta (1998, p. 9):

Nas pesquisas de cunho qualitativo, tanto a delimitação quanto a formulação do problema possuem características próprias. Ambas exigem do pesquisador a imersão no contexto que será analisado. A análise do passado e do presente são cruciais para que haja uma maior isenção do investigador ao fenômeno social que pretende desvendar.

Para Gerhardt (2009, p. 32), por sua vez,

Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens.

Assim, para os pesquisadores que utilizam a abordagem qualitativa, o objetivo de pesquisa independe da quantidade de amostra, o importante é que através de determinado objeto de pesquisa seja possível gerar um novo conhecimento. São utilizados dados inquantificáveis, por esse motivo a análise qualitativa tem importantes características como o empirismo e a subjetividade, sendo por vezes criticada por isso (GERHARDT, 2009).

Ainda de acordo com Gerhardt, as características da abordagem qualitativa de pesquisa são:

[...] Objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de *descrever*, *compreender*, *explicar*, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre o mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; busca de resultados os mais fidedignos possíveis; oposição ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências. (GERHARDT, 2009, p. 32)

Nas palavras de Rocha e Ceretta (1998, p. 13): “[...] os estudos qualitativos são as molas propulsoras do profundo conhecimento sociológico das organizações”.

O método de pesquisa qualitativa a ser utilizado nesse trabalho será a pesquisa do tipo revisão do estado da arte do conhecimento. Segundo Romanowski (2014, p. 167), os chamados estudos de revisão “apontam necessidades de melhoria do estatuto teórico metodológico, e mesmo as tendências de investigação”. Para a autora, existem diversas nomenclaturas para definir tipos de estudos que utilizam a revisão, dentre eles podemos encontrar levantamento bibliográfico, revisão de literatura, revisão bibliográfica, estado da arte, revisão narrativa e estudo bibliométrico.

Uma pesquisa denominada “Estado da Arte” examina o que já foi produzido sobre determinada área em dissertações, teses e artigos. A motivação maior de uma pesquisa desse tipo é conhecer até onde chegaram as pesquisas realizadas, quais aspectos já foram abordados, percursos utilizados e tentar levantar o que falta ser estudado. Segundo Romanowski (2006, p. 39):

Estados da arte podem significar uma contribuição importante na constituição do campo teórico de uma área de conhecimento, pois procuram identificar os aportes significativos da construção da teoria e prática pedagógica, apontar as restrições sobre o campo em que se move a pesquisa, as suas lacunas de disseminação, identificar experiências inovadoras investigadas que apontem alternativas de solução para os problemas da prática e reconhecer as contribuições da pesquisa na constituição de propostas na área focalizada.

Não basta que sejam feitos levantamentos, a partir dos dados, o estado da arte realizará análises, separação por categorias e revelação de múltiplos enfoques e perspectivas. Basicamente, é uma pesquisa de cunho bibliográfico, entretanto, segundo Romanowski (2014) o estado da arte aprofunda um pouco mais do que as pesquisas essencialmente bibliográficas. Para a autora citada, a revisão bibliográfica possibilita “a construção de uma contextualização para o problema e a análise das possibilidades presentes na literatura consultada para a concepção do referencial teórico da pesquisa.” (ROMANOWSKI, 2014, p. 170).

O aprofundamento realizado pelo estado da arte permite, nas palavras de Romanowski (2014, p. 171-172):

[...] Estabelecer relações com produções anteriores, identificando temáticas recorrentes, apontando novas perspectivas, consolidando uma área de conhecimento e constituindo-se orientações de práticas pedagógicas para a definição dos parâmetros de formação de profissionais para atuarem na área.

[...] Tem por finalidade situar como se encontram o tema ou objeto de investigação no estado atual da ciência, o que “requer consulta a documentos substanciais” afeitos à construção do objeto de investigação. Portanto, a finalidade é delimitar, clarificar e caracterizar o objeto de estudo, realizado por meio de levantamento bibliográfico seletivo, restrito aos estudos e parâmetros próximos às especificidades do interesse do pesquisador.

Para a presente pesquisa foram utilizadas a análise de títulos, resumos e palavras-chaves de artigos publicados na Plataforma Scielo, em periódicos da área de ciências humanas e ciências sociais aplicadas, no período 2004-2013, e selecionados os artigos a serem estudados.

Segundo Ferreira (2002), a utilização de resumos passa por duas fases, a primeira diz respeito ao levantamento de dados quantificáveis e dados bibliográficos, e a segunda é a de análise da produção com a metodologia e teorias que foram utilizadas.

A metodologia de trabalho do tipo estado da arte tem alguns tipos de resultados mais prováveis, em um primeiro momento poderá ser vista a importância que os pesquisadores dão à temática, e em seguida os tipos de pesquisa e as técnicas mais utilizadas. Os tipos de pesquisa que poderão ser encontrados são história de vida, a autobiografia, a análise das práticas discursivas, pesquisa teórica, pesquisa bibliográfica, etc. (ROMANOWSKI, 2006).

Foram coletados, para análise, artigos publicados em periódicos da Plataforma Scielo, no período de 2004-2013. Através de revisão de títulos, resumos e palavras-chaves, como já o dissemos, serão coletados artigos que contenham a combinação dos seguintes descritores: trabalhador (es) ou servidor (es) público(s) ou funcionário (s) público (s) ou instituição (ões) pública (s) e sofrimento psíquico ou mal-estar no trabalho ou psicopatologia (s) /patologia (s) ou doença (s) psíquica (s) ou *burnout* ou desgaste profissional ou adoecimento.

Por fim, após a coleta dos artigos foi realizada a análise de conteúdo. Para Chizzotti (2011, p. 114), ela “[...] consiste em relacionar a frequência de citação de alguns temas, palavras ou ideias em um texto para medir o peso relativo atribuído a um determinado assunto pelo seu autor.”

De acordo com Bardin (1977), a análise de conteúdo possui três fases que ocorrem em sequência. São elas: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. A pré-análise consiste na organização do material a ser utilizado, composta por critérios como a leitura flutuante, que é o primeiro contato e adaptação ao material a ser estudado. Posteriormente à pré-análise se passa para a escolha dos documentos, pela formulação das hipóteses e dos objetivos, pela referenciação dos índices e a elaboração de indicadores e a preparação do material (BARDIN, 1977). A segunda fase da análise de conteúdo será a exploração do material, que consiste basicamente na análise real dos documentos selecionados. É a fase mais longa e cansativa, que utilizará os procedimentos definidos para conhecimento e diagnóstico do material. Através da pesquisa realizada dentro da plataforma Scielo, foi possível coletar 38 (trinta e oito) artigos. Após a segunda fase da

análise de conteúdo foram retirados 14 (quatorze) artigos que não continham os descritores definidos na metodologia do trabalho.

Nas palavras de Chizzotti (2011, p. 115),

A análise de conteúdo construiu um conjunto de procedimentos e técnicas de extrair o sentido de um texto por meio das unidades elementares que compõem produtos documentários: palavras-chave, léxicos, termos específicos, categorias, temas e semantemas, procurando identificar a frequência ou constância dessas unidades para fazer inferências e extrair os significados inscritos no texto a partir de indicadores objetivos.

Na terceira e última fase da análise de conteúdo, definida como tratamento dos resultados obtidos e interpretação, foram colocados dados em confronto e sistematizados seus resultados individualmente. Dessa forma, criou-se a tabela apresentada no apêndice do trabalho com os excertos principais de cada artigo pesquisado. Posteriormente, foram utilizados modelos de gráficos e quadros de resultados para que, em relevo, fossem demonstrados a validade dos resultados (BARDIN, 1977).

3 O SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO: DIMENSÕES DO ADOECIMENTO NA CONTEMPORANEIDADE

3.1 A SOCIEDADE DO ESPETÁCULO

Debord (1997) define a sociedade do espetáculo como uma relação social entre pessoas, mediada por imagens. Através da mídia, principalmente a televisiva, é perpetrado na mente da grande maioria dos indivíduos que o cerne do que comanda a vida é a busca pelo prazer, sendo conceituado que o consumo de viagens, bebidas, fármacos, roupas, calçados, tecnologia, etc., são formas de prover o bem-estar geral. Através de diversos meios, como outdoor, internet e televisão, tem como necessidade o fazer ver, e não há espaço para discussão. Dessa forma, os indivíduos têm como sugestão o consumo ou o consumo. Não é uma comunicação de duas vias, mas um monólogo onde você ouve e aceita o que é passado, através da interpretação dada, ao contrário de uma notícia jornalística onde é possível interpretar o que se vê e/ou ouve. O objetivo do espetáculo é fazer com que as pessoas acreditem na mensagem midiática por ele divulgada como algo bom e que deve ser aceito passivamente.

Nesse sentido, a indústria do espetáculo utiliza-se de várias formas para conquistar a atenção do público. A partir do estabelecimento de uma cultura de opinião, apresentadores de televisão mostram sua opinião, “traduzem” um determinado acontecimento, que está sendo transmitido ao vivo, mas decidem por “ensinar” ao público o que está sendo falado, fazendo com isso a manipulação dos indivíduos conforme desejam que acreditem. Torna-se irrelevante transmitir uma notícia integral como esta aconteceu, já que se pode repassá-la pelas palavras de um ator famoso, com sua opinião própria sobre o ocorrido, mensagem que ele repassará conforme o objetivo da emissora, a qual, dentre muitas, pode ser partidária do governo existente, e necessitar demonstrar apoio ao mesmo.

Nessa perspectiva, Bauman (2007) explica que o espetáculo se utiliza, na grande maioria das vezes, da intimidade das pessoas, no que acreditam e pensam, principalmente no que é falado por artistas, para formarem opiniões através destes sentimentos, e não do próprio acontecimento ou notícia em si. Dessa forma, ao invés de fazerem todo o procedimento que é necessário para se ouvir uma fonte oral, os jornalistas de hoje utilizam os sentimentos e palavras alheias para manipularem informação. Os famigerados programas de televisão como Big Brother são um exemplo disso. Neles, a intimidade das pessoas é violada até a última possibilidade, tornando-se um entretenimento. Para que consigam sobreviver em um mercado

altamente tecnológico, onde as notícias são assistidas em tempo real, os jornalistas não realizam uma pesquisa investigativa para depois publicarem algo, mas sim criam matérias baseadas em pesquisas na *internet* e montagens de notícias críveis com outras falsas, tudo para que consigam manter-se dentro do meio jornalístico em tempo real.

Na sociedade do espetáculo, a transmissão televisiva ocorre com eventos adaptados para a televisão, não é como quando não existia a televisão, em que simplesmente escolhia-se a cor de uma peça de roupa ou a maquiagem que usar-se-ia conforme o desejo próprio, atualmente, as cores, tamanhos e detalhes deve ser o que aparece melhor, que se destaca mais, que afina ou emagrece determinado atributo corporal e estético. O espetáculo deseja tornar o que as pessoas assistem mais bonito de se ver, mais perfeito.

Dessa forma, ao serem realizadas repetidas propagandas em intervalos de diferentes programas que dizem em seus *slogans*, por exemplo, que determinado produto “é você linda”, estará sendo fixada a marca citada na vida subjetiva do sujeito. Torna-se um hábito para as pessoas acreditar no que está vendo e ouvindo sem utilizar o seu conhecimento próprio, experiência e discernimento para então criar um juízo de valor. Passa-se a desejar o que se vê. A grande maioria das mulheres acredita que deve possuir corpos perfeitos para ser aceita pela sociedade. Outras mensagens repassadas e que se tornaram verdades absolutas, são, por exemplo, as de que só se tem férias proveitosas quando se viaja ou que sucesso profissional deve ser sinônimo de ganhar e esbanjar muito dinheiro, e assim por diante. É difícil imaginar um mundo que não seja esse, porque para a grande maioria esse é o normal.

Nesse sentido, a produção incessante de bens oferecidos é necessária para continuar estimulando o desejo dos prováveis consumidores, fazendo-os acreditar que é obrigatório atualizar-se através da aquisição de produtos novos em substituição aos antigos, os quais, na verdade, continuam a ter suas funções básicas mantidas. Segundo Bauman (2007), esta cultura se transforma em uma exposição de produtos destinados ao consumo, cada qual concorrendo para conquistar a atenção inconstante e contínua dos potenciais compradores, na esperança de atraí-la e mantê-la pelo breve tempo necessário para a conquista da efetivação da compra.

Essa sociedade do consumo não é regida por normas, mas pelo poder de compra, e o espetáculo objetiva fazer com que todos lutem para fazer parte da cultura estabelecida, mesmo estando aquém de suas possibilidades financeiras. No início da industrialização, o operário era apenas um recurso humano que não possuía várias de suas necessidades básicas atendidas, o trabalho mecanicista obstruía sua capacidade de pensar e tornava dezesseis horas diárias de labor penoso e doentio. Hoje, existe uma valorização forçada do trabalhador, ele sobe do patamar em que era empurrado a preencher, como peça do aparelho produtivista, para o

patamar de consumidor. Mas esse mesmo trabalhador irá sofrer as consequências de ter sido integrado à sociedade do consumo. Em um espetáculo cada vez mais abrangente, que estende possibilidades para incluir cada vez mais setores da sociedade, a integração entre classes é visível, das mais abastadas às mais baixas, todos fazem parte do rol visado pelo espetáculo. Sendo assim, uma das características principais do consumismo moderno é o não adiamento da satisfação, já que, para tanto, são oferecidas linhas de crédito a quase todos, através dos cartões de créditos, os quais possuem juros altíssimos, e os crediários dispostos nas redes de grandes lojas, que sem a necessidade de comprovação de renda vendem produtos, com juros, em várias parcelas a qualquer um que desejar.

Debord (1997) ainda afirma que *a origem do espetáculo é a perda da unidade do mundo*, de uma forma ou de outra as pessoas estão reunidas em torno de um centro, como quando estão lendo um mesmo jornal ou habitando uma mesma cidade, entretanto, estão de forma abrupta e definitivamente separadas. Conforme Bauman (2007), os comerciantes, através da indústria da publicidade, confiam no casamento entre o poder de sedução das ofertas e a profunda necessidade dos clientes de “estar sempre um passo à frente dos outros” e de “levar vantagem”. Nessa perspectiva, Debord (1997) analisa que a primeira fase da era do consumo foi baseada na mudança do ser para o ter, e pode-se dizer que na atualidade modifica-se do ter para o parecer. O que é importante prevalece no que o que se tem pode dar de prestígio socialmente, dependendo apenas do que a sociedade do espetáculo estabelece como necessário se ter e não em qualidades inerentes ao espírito. Não importa o que se é. O espetáculo define o que se deve ter, visualizando sempre o que é bonito, o que inclui também o relacionamento entre as pessoas. A imagem que vende mais é a que será disseminada. Portanto, se é bonito fazer uma viagem em lua de mel para Veneza, eu não serei bem-vista pelo meu grupo de contatos caso ache bom passar a minha em uma cidadezinha do interior, a trezentos quilômetros de onde moro, e, dessa forma, não estarei no mesmo patamar que o meu semelhante por não acreditar na mesma ideia que ele. E, muito provavelmente, eu quero estar no mesmo nível que os meus amigos. A minha relação interpessoal será o que essa indústria quer que eu acredite, uma relação baseada no contato tecnológico, onde as conversas se basearão em um “oi, tudo bem?”. Nas palavras de Debord (1997, p. 14), “sob todas as suas formas particulares – informação ou propaganda, publicidade ou consumo direto de divertimentos -, o espetáculo constitui o modelo atual da vida dominante na sociedade”. Nessa sociedade, onde o consumo prevalece, não é importante cultivar pessoas, mas seduzir clientes, e para tanto serão utilizadas todas as maneiras para mantê-los, mesmo que não sejam técnicas corretas e dentro de princípios éticos. A forma de trabalho será sempre a que é mais rápida e

produtiva, e não aquela que, através de um processo mais lento e gradual, mas bem mais preocupado com a sociedade como um todo, poderia fidelizar superior quantidade de clientes. O “para ontem” é a expressão praxe de hoje e de amanhã e o que vale é sobreviver (BAUMAN, 2007).

Segundo Campbell (2001), a seu turno, o consumismo é explicado pela grande necessidade das pessoas em obter prazer, aumentando os prazeres da realidade. O desfrute imaginário de produtos e serviços é mais utilizado perante o que estes representam do que pela sua real utilização. A forma como a mídia realiza o *marketing* de produtos demonstram claramente que se visa incrementar o que é chamado de hedonismo imaginativo por Campbell (2001). As pessoas, produtos, as cores de roupas e calçados, o tratamento realizado em plataformas de edição de imagens e tudo relacionado à produção de informe publicitário sobre determinado produto visa criar uma cena perfeita que conquiste o desejo dos consumidores. O hedonismo imaginativo nada mais é do que o desfrute dessas imagens pelas pessoas como se desfrutassem de um filme, até mesmo no informe publicitário de revistas e vitrines, que inclusive, expõe produtos que elas sabem que estão fora do seu alcance financeiro. O prazer é obtido no uso imaginário dos produtos na forma como lhe convém. Produtos que na maioria das vezes são desnecessários e que apenas servem de apoio à elaboração dos devaneios. A utilização desses produtos tem caráter individualista, mas os indivíduos podem utilizar-se dos mesmos produtos, e uma vitrine, por exemplo, serve de meio para devaneios a várias pessoas ao mesmo tempo. (CAMPBELL, 2001).

É possível diferenciar o hedonismo na sua forma histórica do hedonismo moderno, para Campbell (2001) através da capacidade de devanear inerente ao segundo. Historicamente, as pessoas desfrutavam do prazer antecipado apenas pela experiência que já possuíam ao ter contato com dado objeto. No hedonismo moderno, a imaginação ganha papel principal. Assim, um objeto que possua características desconhecidas abre as portas para devaneios em busca de um novo prazer. Segundo Campbell (2001): “Enquanto para o homem tradicional a satisfação adiada significará simplesmente a experiência da frustração, para o homem moderno ela se torna um hiato feliz entre o desejo e a consumação que pode ser satisfeita com as alegrias do devanear”.

Duas formas de hedonismo parecidas são o devaneio e a fantasia. É necessário distingui-las para melhor visualizar como agem indivíduos que as utilizam na atual era do consumo.

A fantasia é uma forma imaginativa com imagens totalmente irreais e que não possuem limites, é possível saber que não somos um super-herói ao utilizar determinada

fantasia, mas ao fantasiar preferimos tratar como se não o soubéssemos com o objetivo de se obter o prazer estimulante. Alguns indivíduos na sociedade preferem viver na fantasia do que nunca serão do que viver a realidade, talvez porque a realidade seja entediante demais para eles. O devaneio, por sua vez, é algo visível, dá uma forma agradável a acontecimentos que virão ou poderão vir, que pode ser alcançado de acordo com a necessidade psicológica, emocional e financeira do indivíduo. É palpável e real. Ambos, de qualquer forma, representam a busca do prazer através da imaginação. (CAMPBELL, 2001).

Nas palavras do autor:

É por esse motivo que o sonho de uma alteração positivamente modesta num padrão de vida existente, pode realmente proporcionar mais prazer do que a fantasia mais magnificamente impossível, uma percepção de que a primeira pode realizar-se mais do que compensar o prazer teoricamente maior concedido pela última. (CAMPBELL, 2001, p. 124).

Outra importante definição, agora na perspectiva de Debord (1997, p. 32), é que “[...] o espetáculo é uma incessante Guerra do Ópio para fazer com que a satisfação com a sobrevivência aumente de acordo com as regras do próprio espetáculo”. E nessa busca continua de satisfação e prazer, através de produtos, mais o indivíduo se torna sua própria produção e mais se afasta da vida.

A partir dessas reflexões é possível compreender que as pessoas, no que tange ao consumo, estão incessantemente atrás de produtos que satisfaçam principalmente um prazer imaginário, ocasionado pelas mensagens publicitárias e o devaneio causado por elas. Por conseguinte, ao devanear sobre determinado produto e, ao adquiri-lo, perceber que o prazer cessou, os consumidores irão procurar novos devaneios com produtos diferentes ou até mesmo iguais, mas que possuam algum tipo de aprimoramento como uma tecnologia mais avançada, para que continuem a ter o prazer imaginário. Assim, o desejo com novos produtos é incessante, fazendo com que a aquisição de novos e o descarte dos velhos e supostos produtos ultrapassados torne a criação de lixo um dos principais produtos da sociedade moderna (CAMPBELL, 2001).

Há oitenta anos possuía-se essencialmente um emprego ao longo da vida (Bauman, 2007). Era necessário ter conhecimento e adquirir certa experiência com um tipo de trabalho e nele permanecer por longos anos, ou a vida inteira. Não era necessário mudar e as pessoas assim o desejavam. Atualmente, a vida líquida é baseada em uma sociedade flexível, em que ser imutável é visto como um atributo negativo. A mudança é uma constante na sociedade líquido-moderna, parar não é uma opção. Nessa sociedade a vida deve ser feita de reinícios, segundo Bauman (2007), a vida líquida não pode permanecer em dado percurso por um tempo

maior, é formada por recomeços a cada parada e mudanças repentinas, para as quais todos os indivíduos devem estar preparados para apagar memórias ruins, desistir do que não lhe cabe mais, esquecer e substituir o velho.

Sendo assim, embora nem todas as pessoas desejem acostumar-se à prática das mudanças constantes, com a necessidade de se adaptar a vários lugares e ter flexibilidade de recomeçar a vida, elas são partes integrantes do jogo e não tem como escapar dele. Os indivíduos, que vivem na sociedade líquido-moderna com apreço, tornaram-se egoístas e hedonistas, até como uma forma de sobrevivência, mas até quando será possível passar por cima das situações com sorriso no rosto, leves e flexíveis? Não chegará o momento em que ter um lar e estabilidade será um desejo indissolúvel, que possivelmente já não será possível pelo modo de vida suportado? Os acontecimentos voláteis impostos, como a substituição de emprego, amizades e produtos, afetam o sujeito de forma tão contundente que é quase impossível mudar essa percepção depois de impregnada pela sociedade do espetáculo.

O prazer adquirido momentaneamente com aquisição de novos e em tese, melhores, produtos, continuamente, leva à frustração justamente por não ser possível manter o devaneio de prazer incessante. As mudanças, por mais prazerosas que possam ser, ainda mais ao devanear sobre elas, serão cansativas em dado momento, e a frustração do não encontro do reconhecimento profissional, mesmo após inúmeras demonstrações de flexibilidade e dinamização do que é aceitável, tornará um fardo pesado demais para continuar sendo suportado.

Nesse mesmo sentido, a rotina das organizações globalizadas e totalmente adaptáveis às vicissitudes que a economia lhe impõe deixa claro aos seus colaboradores que estes podem facilmente tornar-se um sujeito substituível em seus propósitos, tanto por um funcionário mais novo quanto por outro mais capacitado. Segundo Chanlat (1992), a própria organização ao não desenvolver atividades que demonstrem interesse com o mundo que a cerca, que começa pelo seu público interno, institui o desinteresse de seu pessoal pela instituição.

Nas palavras do autor:

O indivíduo desenvolverá um vínculo tanto mais forte com a organização na qual ele trabalha, se esta tentou fazer ela própria a mesma coisa. Dito de outro modo, o interesse pela instituição, que se caracteriza nos indivíduos pela lealdade, vinculação, trabalho bem feito, não pode se desenvolver se a instituição, ela mesma, não se interessar pelas pessoas. Priorizando intensamente a mobilidade, o curto prazo, a juventude, inúmeras empresas contribuem para o enfraquecimento dos vínculos que seu pessoal mantém com elas. Como pode um indivíduo, realmente, desenvolver um sentimento de participação, de ter a empresa como própria, quando os valores postos em destaque são, antes de mais nada, econômicos e instrumentais? (CHANLAT, 1992, p. 72).

A partir dessas reflexões é possível diagnosticar que o sujeito se torna refém da atual situação das organizações na sociedade líquido-moderna. Vencido pela definição do que é a vida pela imagem concebida e repassada continuamente pelo espetáculo, o indivíduo vê-se à mercê de um mercado que não dorme, com estruturas de serviços que vêm até ele por dezenas de formas e de uma cultura periodicamente renovada onde é imperante que o sujeito a acompanhe. Dessa forma, dentro das organizações encontram-se funcionários constantemente movidos pelo desejo de sobrevivência. Aqueles que buscam continuamente o prazer sentem-se frustrados em suas funções por não ser possível encontrá-lo na forma maciça como se almeja, e, ao estarem em instituições que não se preocupam com as pessoas internas e externas à organização, encontram uma organização do trabalho que não os reconhecem, o que dará vazão a um sofrimento psíquico.

O sujeito afetado pela vida líquida busca acompanhar as mudanças ocorridas e isso causa uma necessidade de reciclagem identitária, tal como cunhado por Bauman (2007). É impossível conseguir se manter leal a um modo de vida, a vida líquida obriga que não se pare. Segundo o autor, a vida líquida dá maior importância à velocidade do que à duração, dessa forma, não se tem mais orgulho da lealdade, de se ter um mesmo emprego toda a vida, por exemplo. Torna-se feio e motivo de vergonha não ter a mesma necessidade de comprar a saia da moda que todas as mulheres estão usando. Os diversos meios de consumo de serviços e produtos são a forma encontrada para buscar sanar os problemas psicológicos causados pelas mudanças bruscas. Segundo Bauman (2007), não se vê mais como necessário gastar-se com terapias como antigamente, a forma encontrada é submeter-se a compra incessante com atualização de roupas, produtos tecnológicos, submeter-se a cirurgias, etc. Dessa forma, os indivíduos envolvidos na luta pela reciclagem identitária e para se manterem dentro do mercado de consumo estão dentro das organizações e muito provavelmente não encontrando ressonância da sua busca pelo prazer em suas tarefas rotineiras.

Outro fator importante que irá influenciar o sujeito no trabalho é a individualidade, característica que se torna cada vez mais disseminada dentro da sociedade do espetáculo (CHANLAT, 1992). Os indivíduos influenciados pela sociedade do consumo e ambientados cada um dentro da sua própria necessidade veem apenas a si, os próprios problemas e não se importam com os que estão próximos. Essa individualidade influenciará o ambiente de trabalho tornando-o competitivo e sem reciprocidade, prejudicando o relacionamento saudável entre as pessoas. A partir do momento que se convive de seis a dez horas por dia, outras vezes mais, em contato direto com certo número de pessoas, e não se tem um bom

relacionamento com elas, o clima organizacional tenso e o acirrado nível de competição prejudicará a vida psíquica dos servidores de forma irremediável.

Nesse mesmo sentido, segundo Sennett (2012), em sua obra intitulada “A Corrosão do Caráter”, a atual ética do trabalho baseia-se em um falso trabalho em equipe, em que o antigo chefe é um *co-worker*, servindo de balizador entre as decisões tomadas. Esse tipo de gestão tem várias características singulares, a maior delas é a busca por colaboradores que estejam aptos a se adaptarem a diversos grupos seja em que momento for; assim como definido por Sennett (2012), o sujeito deve possuir aptidões móveis, as quais não levarão em conta o relacionamento existente entre pessoas singulares, mas sim estabelecendo que os relacionamentos devem ser os mesmos não importando se vejo uma pessoa pela primeira ou segunda vez. Essa necessidade veemente de extorquir essa capacidade flexível dos funcionários diz mais respeito a facilitar o próprio trabalho do que a conquistar consumidores (SENNETT, 2012). A empresa se beneficia porque os executivos, ao se tornarem membros da equipe, e ao darem ênfase na capacidade de comunicação e interação entre o grupo, retiram a própria responsabilidade pelos seus atos, e a superficialidade dos relacionamentos e do modo de trabalho não possibilitam que eles sejam procurados para reclamações ou qualquer tipo de conversa mais profunda. Além disso, todos os funcionários terão as mesmas funções, o que minimiza os gastos da instituição com capacitação, já que eles serão responsáveis entre si de repassarem as tarefas ao novo membro que chegar.

O fato mais problemático desse estilo de gestão é a ausência de autoridade. As pessoas ficarão à deriva, aguardando por alguém que lhes reconheça os atos, necessidades e desejos e tome a responsabilidade pelos atos do grupo, entretanto, essa pessoa nunca estará disponível neste estilo de gestão. De uma forma ou de outra, ainda existirão os jogos de poder e um ato constante será uma pretensa motivação e apoio dado em grupo e na frente do chefe, mas não atos inerentes ao caráter do sujeito.

É impossível ser um sujeito descolado, flexível, comunicativo, participativo, compreensivo, em todos os momentos e ambientes diversos, com pessoas diferentes.

Somando-se a isso, por não possuir uma autoridade, também não existirão regras pré-existentes na gestão por equipes. Serão feitas novas regras conforme é realizado o trabalho (SENNETT, 2012). Dessa forma, sujeitos diferentes possuem atos diferentes, o que é moral e aceito por um, pode não ser para o outro. As regras facilitam a forma de conduta dos colaboradores que convivem em um mesmo ambiente de trabalho, se elas não existem nessa organização do trabalho, existirá total permissão para se agir como quer. Dessa forma, os atos de um podem refletir de forma negativa em um grupo e todos serão responsabilizados por

isso. A falta de autoridade faz com que o grupo seja responsável solidariamente entre si, mas até que ponto alguns não poderão agir de forma a prejudicar os demais integrantes visando algum tipo de promoção? Se em busca da sobrevivência o colaborador tenta moldar características mudando a própria identidade, em dado momento é possível que se ultrapasse o limite do que em tese é permitido.

Nesse mesmo sentido, certas organizações estão preocupadas primeiramente em obter lucros, apesar dos inúmeros estudos científicos que demonstram a necessidade de se preocupar com tudo o que compõe e influencia a vida em sociedade. O meio ambiente, por exemplo, está em situação crítica pelos atos há muito cometidos pela sociedade. A grande maioria das empresas não emprega recursos necessários ao uso sustentável de energia e água, muito menos pratica qualquer outra atividade ligada à reciclagem e à reutilização de materiais. A própria sociedade do espetáculo estimula a participação da comunidade na defesa do meio ambiente, o problema é que as grandes organizações também são compostas em seu âmbito gerencial por indivíduos influenciados pela mensagem midiática do espetáculo. Dessa forma, terá em seu objetivo principal a busca desenfreada por um sucesso profissional, dependente a seu ver, de possuir grande quantidade monetária em seus cofres e infinitas possibilidades de saciar continuamente sua busca pelo prazer momentâneo.

Nas palavras de Chanlat (1992, p. 70):

As realizações de qualquer um se tomam menos importantes que sua reputação ou a publicidade que se faz dela. No tempo da sociedade do espetáculo, onde o indivíduo deve vender uma imagem, algumas pessoas parecem ter tendência a se mobilizar cada vez mais por ela.

Dessa forma, é possível visualizar que a cultura do individualismo é disseminada constantemente na vida institucional. Ainda de acordo com Chanlat (1992): “O giro de mão-de-obra, o absenteísmo, o desengajamento, as respostas mecânicas, o desinteresse são, frequentemente, as respostas a esta falta de consideração institucional”.

É importante saber que os problemas causados pela vida no mundo líquido-moderno afetarão de diversas maneiras a atividade psíquica do sujeito. O individualismo prejudica e potencializa as dificuldades encontradas dentro da organização do trabalho. A concepção de trabalho imaterial que se possui hoje demonstra que os principais valores de uma organização são os saberes e conhecimentos que seus colaboradores possuem. Se determinada instituição possui uma organização do trabalho que prejudica ainda mais seus funcionários, ela estará prejudicando a sua própria fonte de crescimento. Pelo que se conhece hoje, o trabalho imaterial, segundo Camargo (2011), é formado pelos saberes, que são as experiências e

aspectos de vivência fora do ambiente de trabalho, e pelo conhecimento, que é tácito, adquirido com as diversas formações acadêmicas ou técnico-científico do indivíduo. Se a organização do trabalho, por exemplo, além de ser composta por individualismo for também composta por uma gestão de equipes em que prevalece o sujeito mais adaptável, os saberes do indivíduo estarão em conflito, pois de nenhuma forma ele poderá aplicá-los dentro da organização.

Dessa forma, podemos afirmar que são exigidos hoje do sujeito no trabalho múltiplos conhecimentos, aptidões físicas e psicológicas, para lidar com diversas pessoas e acontecimentos. E a organização do trabalho, com todas as dificuldades que a compõem hoje, também não leva em consideração o saber que o funcionário possui e também não o auxilia a construí-los.

Camargo (2011, p. 45) cita uma das possibilidades existentes para a formação do saber:

[...] Será apenas com a redução do tempo de trabalho e com a formação de uma renda de existência universal, que a sociedade formará a base para libertar-se do trabalho, alargando o tempo de formação de saberes não apropriáveis pelos interesses do capital. É por isso que o trabalho imaterial é também a crise do capitalismo.

Sabe-se que, dentro dos ambientes públicos, a flexibilização de horários de trabalho é praticamente inexistente. Ainda segundo Camargo (2011), a flexibilização de horário de trabalho é o ápice da evolução da organização do trabalho na modernidade, entretanto, disponível em pouquíssimas organizações. A gestão da empresa ainda vê a flexibilidade de horário como algo permissivo, que instigará a preguiça e a falta de interesse pelo trabalho. Em ambientes públicos os chefes não querem correr o risco de serem visto como desleixados, e/ou terem que responder administrativamente ou penalmente nas esferas jurídicas.

Os indivíduos não devem ser vistos como janelas de computador que se abrem e fecham (SENNETT, 2012), os relacionamentos interpessoais devem ser contínuos e profundos. A organização do trabalho deve ser organizada de forma a auxiliar o indivíduo na efetivação de todos os seus saberes, conhecimentos e potencialidades, com chefes e superiores sensíveis ao desejo de atender emocionalmente e psicologicamente aos anseios de seus colaboradores.

No próximo capítulo apresentaremos o que é sofrimento no trabalho e como a organização do trabalho influencia esse sofrimento, na perspectiva de Christophe Dejours.

3.2 O SOFRIMENTO PSÍQUICO DO SUJEITO NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DE CHRISTOPHE DEJOURS

A psicodinâmica do trabalho estuda as formas como a organização do trabalho afeta o sujeito. O criador e principal expoente da área, Christophe Dejours, estuda o sofrimento psíquico e as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer. Dejours é médico, francês, com formação em psicanálise e psicossomática e tem pesquisado a vida psíquica no trabalho há mais de trinta anos.

A “psicopatologia do trabalho”, termo criado por Paul Sivadon, nasceu na França, nos anos após a Segunda Guerra Mundial. Conforme a indústria ganhou importância na produção e abastecimento da sociedade, passou-se a ser necessário o estudo das forças de trabalho. O sujeito passa a ser o principal personagem em uma época em que as condições de trabalho eram prementes. A alta carga de trabalho diária, atividades repetitivas e rotineiras, uma estrutura rígida e inflexível, prejudicavam sobremaneira o sujeito. O estudo da psicopatologia do trabalho estuda o sofrimento e as doenças causadas pelo trabalho. Após as dificuldades em conseguir quantificar como as doenças são causadas, Dejours propõe uma nova forma de estudo, a qual passa a ser chamada psicodinâmica do trabalho, com enfoque principal no estudo da normalidade, que é o estudo de como o sujeito consegue “[...] manter certo grau de equilíbrio psíquico apesar das condições precárias de trabalho” (CARRASQUEIRA, 2010, p. 4).

Para Dejours (1992), a grande quantidade de horas trabalhadas e a insalubridade do ambiente institucional causam a luta pela sobrevivência e a saúde do corpo, e a organização do trabalho como um todo, é que causa o sofrimento mental.

Nas palavras do autor:

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho. (DEJOURS, 1992, p. 25).

A organização do trabalho são as atividades inerentes a cada cargo, a divisão do trabalho, o sistema hierárquico, as formas de comando, relações de poder e responsabilidade, etc. (DEJOURS, 1992, p. 25). Nesse sentido, sabendo que na organização *taylorista* os

homens eram obrigados a conviver com uma organização do trabalho que os sujeitava a um modo de vida sub-humano, já que eram considerados operário-macacos sem vontade própria e sujeitos a adestração, Dejours (1992, p. 42) afirma que “Taylor estava errado. O que parece correto do ponto de vista da produtividade é falso do ponto de vista da economia do corpo. Pois o operário é efetivamente o mais indicado para saber o que é compatível com a sua saúde”. Para Dejours, a organização científica do trabalho ocasiona a desapropriação do saber do trabalhador, inibe qualquer iniciativa e retira a sua atividade intelectual da realização de suas tarefas, e será essa descompensação psíquica que será estudada pela psicodinâmica do trabalho.

O principal modelo citado na obra de Dejours intitulada *A Loucura do Trabalho* (1992) é o *taylorista* por ser emblemático na sua forma de organização inflexível de trabalho. A insatisfação com a tarefa, visualizada nos operários de Taylor, que girava em torno de atividades sempre repetitivas e rotineiras, faz com que esses operários sintam-se sempre fora dos processos macro gerenciais, não conseguindo enxergar a importância de seu papel dentro da atividade fim da instituição. Seu trabalho é o de um simples operário (no primeiro nível da organização), o qual gera um sentimento de indignidade e miserabilidade. Esses acontecimentos geram, primeiramente, o entendimento do que se conhece como falta de sentido no trabalho.

Nas palavras de Costa (2013, p. 376):

[...] O ‘sentido do trabalho’ é conceituado como uma representação individual e/ou coletiva do ato de trabalhar desenvolvida por meio de um processo de percepção e reprodução do sentido, onde se apreciam as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e a representatividade destas para o trabalhador ou trabalhadores.

Trabalhos que exijam conhecimento e responsabilidades ganham admiração do público interno e externo da organização. Dessa forma, os trabalhos que inutilizam a capacidade de raciocínio do trabalhador fazem com que este tenha uma vivência depressiva que cansa e amplia os sentimentos de inutilidade. Essa insatisfação com o conteúdo significativo da tarefa afeta primeiramente o aparelho mental do indivíduo, por outro lado, o conteúdo ergonômico atinge o corpo físico (DEJOURS, 1992).

Nas palavras do médico francês:

Num trabalho rigidamente organizado, mesmo se ele não for muito dividido, parcelado, nenhuma adaptação do trabalho à personalidade é possível. As frustrações resultantes de um conteúdo significativo inadequado às potencialidades e às necessidades da personalidade podem ser uma fonte de grandes esforços de adaptação. Mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável. (DEJOURS, 1992, p. 52).

Somando-se a isso, Dejours (2013, p. 24) ainda aponta:

O organismo do trabalhador não é um “motor humano”, na medida em que é permanentemente objeto de excitações, não somente exógenas, mas também endógenas [...] O trabalhador não chega a seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se concretiza por uma certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais [...] O trabalhador, enfim, em razão de sua história, dispõe de vias de descarga preferenciais que não são as mesmas para todos e que participam na formação daquilo que denominamos estrutura da personalidade.

As três considerações feitas por Dejours levam ao seguinte raciocínio: o indivíduo está recebendo uma tarefa adequada à sua energia psíquica? (DEJOURS, 2013).

Fazem-se importantes, aqui, novamente, os argumentos do autor:

O trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre atividade. O bem-estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho (DEJOURS, 2013, p. 24).

Dessa forma, a organização *taylorista* ao se trabalhar com peças, por exemplo, não favorece a diminuição da carga psíquica do indivíduo, pois é um trabalho essencialmente físico, e, por isso, favorece a fadiga (DEJOURS, 2013). O autor explica que, ao não ter nenhuma intervenção pela organização, a fadiga instalada desencadeará a patologia, a chamada doença somática. Segundo Dejours (2013), alguns afetos psíquicos como, por exemplo, a angústia e o medo no trabalho, podem aumentar as cargas cardiovasculares, musculares, digestivas, etc.

Segundo o autor em pauta:

Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS, 2013, p. 29).

Segundo Dejours (1992, p. 46), existe uma complicação maior causada pela organização científica do trabalho do qual Taylor é o expoente. É a chamada contaminação do tempo fora do trabalho. Isso se vê em pessoas que repetem atividades do trabalho mesmo em seu horário de lazer em casa. É o caso de telefonistas que atendem ao telefone em sua residência e dizem o nome da empresa involuntariamente. Outro caso são pessoas que mantêm atividades em casa cronometradas, para Dejours (1992, p. 47) “[...] para não deixar

apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo.”. Essa contaminação é considerada pelo autor como uma estratégia de defesa, os indivíduos acreditam que devem continuar obstruindo seu comportamento para mantê-lo eficaz nos períodos de trabalho.

Ainda segundo o autor:

Aparece nesta atitude o círculo vicioso sinistro da alienação pelo sistema Taylor, onde o comportamento condicionado e o tempo, recortado sob as medidas da organização do trabalho, formam uma verdadeira síndrome psicopatológica que o operário, para evitar algo ainda pior, se vê obrigado a reforçar também ele. A injustiça quer que, no fim, o próprio operário torne-se o artesão de seu sofrimento. (DEJOURS, 1992, p. 47).

Segundo Carrasqueira (2010), o trabalho repetitivo da OCT (Organização Científica do Trabalho) também gera a monotonia na vivência do indivíduo em seu período laboral, e faz com que surja um mecanismo de defesa chamado de autoaceleração. Significa que para fazer com que o pensamento e a sensação de desconforto cessem, “[...] o sujeito se autoacelera, trabalhando em ritmo demasiado, o que em longo prazo pode trazer complicações para a saúde.” (CARRASQUEIRA, 2010, p. 6). Para Dejours, o indivíduo em sofrimento é capaz de desenvolver estratégias defensivas contra o que lhe causa mal. No caso da autoaceleração ela serve como uma espécie de fuga de uma organização do trabalho extremamente rígida, é um “amortecedor”. As estratégias defensivas surgem contra um sofrimento, são construídas para proteger o próprio aparelho mental do indivíduo. Segundo Dejours (1992, p. 48), os tipos de sofrimento que geram as estratégias defensivas são: em primeiro lugar, a insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa, e, em segundo, a insatisfação em relação ao seu conteúdo ergonômico.

Dejours (1992) explica que algumas doenças podem ser claramente relacionadas à organização do trabalho. Em sua obra *A Loucura do Trabalho* o autor fala sobre situações que afetam claramente o equilíbrio do sujeito, sendo que em algumas delas, como na necessidade de aumento da produção ou do ritmo de trabalho, muitos não aguentam a pressão e sofrem descompensações nervosas. Às vezes, mesmo que o nível de pressão tolerada não ultrapasse o limite do que é humanamente possível, pode acontecer casos isolados de desequilíbrio mental. Dessa forma, as principais soluções encontradas pelos trabalhadores em desequilíbrio são se demitir, mudar de posição ou empresa, e se ausentarem do trabalho. Em uma cultura pré-estabelecida de que o sofrimento mental é proibido de se manifestar em indústria, as pessoas buscam se medicar com o intuito de fazer com que desqualificando o sofrimento mental, ele deixe de existir (DEJOURS, 1992).

Deve-se levar em consideração três componentes da relação homem-organização do trabalho: a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade; o sistema frustração-agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional; a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e as sublimações. O defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas. (DEJOURS, 1992, p. 122)

Em outra obra intitulada *A Banalização da Injustiça Social (2014)*, Dejours resume alguns sofrimentos no trabalho que seriam: o medo da incompetência, a pressão para trabalhar mal e a falta de esperança de reconhecimento. Em síntese esses sofrimentos se devem a uma sobrecarga de trabalho para funcionários novos e sem experiência, às pressões do convívio institucional com pessoas individualistas e a uma falta de reconhecimento dos esforços empreendidos.

Segundo o autor (DEJOURS, 2014, p. 32): “Ser constrangido a executar mal o seu trabalho, a atamancá-lo ou a agir de má-fé é uma fonte importante e extremamente frequente de sofrimento no trabalho, seja na indústria, nos serviços ou na administração”.

Através dessas exposições pode-se analisar que a organização do trabalho hoje, apesar de não possuir totalmente as estruturas rígidas inerentes à organização científica do trabalho, possui em seu caráter gerencial muitas características que levam a sofrimentos mentais. A gestão por equipe, a necessidade veemente de flexibilidade e mutabilidade geram pressões, medos e angústias nos trabalhadores. Nas organizações públicas a organização do trabalho torna a fadiga e a frustração sentimentos constantes na vida dos funcionários. Os servidores públicos que cumprem a Lei conforme seu texto impõe são acusados de serem extremamente rígidos e não auxiliarem a comunidade interna e/ou externa da repartição. Alguns outros que são mais eficientes, e que tentam agilizar o andamento dos trabalhos, em algum momento, podem ter que responder administrativamente ou até mesmo judicialmente nas esferas civis e penais por seus atos. Essa falta de flexibilidade em poder utilizar seu conhecimento e ter um pequeno espaço para decisões próprias gera insatisfação com o conteúdo da tarefa.

Nas palavras de Dejours (2014, p. 34):

O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (o que é classicamente designado em psicologia pela expressão “motivação no trabalho”).

Na sociedade do espetáculo, em que a imagem é o que predetermina os relacionamentos interpessoais, as instituições possuem uma organização do trabalho que não valoriza o perfil psicológico, profissional e emocional de seus colaboradores. Além de possuírem a tendência a falhar em seus objetivos societários e econômicos, as instituições

estarão, em grande parte, incentivando o sofrimento psíquico. É impossível solucionar todas as dificuldades, principalmente quando são concepções arraigadas por toda a sociedade, entretanto, cabe-nos ressaltar que, apesar de todas as vicissitudes, o grande valor de uma organização é, e será sempre, o seu capital humano, que deveria estar sendo atendido em todas as suas necessidades, para que, satisfeito, prevaleça em sua totalidade o saber inerente a cada um, na realização de suas atividades.

Finalizamos com as seguintes palavras de Dejours (2013, p. 31):

Para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante precisa-se flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, isto é, uma expansão ou uma diminuição de sua carga psíquica de trabalho. Na falta de poder assim liberalizar a organização do trabalho, precisa-se resolver encarar uma reorientação profissional que leve em conta as aptidões do trabalhador, as necessidades de sua economia psicossomática, não de certas aptidões somente, mas de todas, se possível, pois o pleno emprego das aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas parece ser uma condição de prazer no trabalho.

Feitas essas considerações, cumpre-nos agora analisar o sofrimento na contemporaneidade e o sofrimento psíquico no trabalho na perspectiva de Christophe Dejours, com vistas a nos aproximar de diagnósticos realizados acerca dos fatores que colaboram com o adoecimento de sujeitos que atuam em instituições públicas.

4 TRABALHO E SOFRIMENTO: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Através da pesquisa realizada dentro da plataforma Scielo, foi possível coletar 38 (trinta e oito) artigos. Após análise criteriosa foram retirados 14 (quatorze) artigos que não continham os descritores definidos na metodologia do trabalho. Os artigos retirados com o motivo estão listados a seguir (Tabela 1 – Artigos retirados e motivo).

Quadro 1 – Artigos retirados e motivos

ARTIGO	MOTIVO
Desistência e resistência no trabalho docente: um estudo das professoras e professores do ensino fundamental da Rede Municipal de Educação de Curitiba	Na plataforma Scielo só estava disponível o resumo da tese.
Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e <i>burnout</i>	Não fala se a empresa é pública.
Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior	Não fala se a empresa é pública.
<i>Burnout</i> e hardiness: um estudo de evidência de validade	Pesquisa sobre professores da APAE.
Um ensaio sobre <i>burnout</i> , engagement e estratégias de coping na profissão docente	Não fala sobre professores públicos.
O Sofrimento Psíquico no Trabalho de Vigilância em Prisões	Artigo repetido.
Implicações de programas de enxugamento para ex-trabalhadores de empresas estatais	Pesquisa com ex-empregados de uma empresa estatal que foi privatizada.
Sofrimento psíquico em trabalhadores de enfermagem de uma unidade de oncologia	Não fala se o hospital é público.
Agentes de Limpeza Pública: um Estudo Sobre a Relação Prazer/ Sofrimento no Ambiente Laboral	Pesquisa com empresa terceirizada.
Prevalência da Síndrome de <i>Burnout</i> em uma Amostra de Professores Universitários Brasileiros	Não fala se são docentes públicos.
<i>Burnout</i> em Professores Universitários: Impacto de Percepções de Justiça e Comprometimento Afetivo	Instituição privada.
Estresse Ocupacional em Profissionais de Saúde: Um Estudo com Enfermeiros Portugueses	Empresa privada.
Síndrome de <i>Burnout</i> no Setor de Transporte de Natal	Empresa privada.
Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem	Empresa privada.

Fonte: Elaborado pela autora.

No quadro 2, a seguir, encontra-se a lista dos artigos em ordem crescente de publicação que possuem os descritores definidos na pesquisa, com o nome da revista em que foi publicado e o tipo de pesquisa utilizado.

Quadro 2 – Artigos que contém os descritores definidos

ARTIGO	ANO	REVISTA	PESQUISA
O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde	2005	Educação e pesquisa	Empírica
Docência e exaustão emocional	2006	Educação e sociedade	Empírica
Os Valores Organizacionais e a Síndrome de <i>Burnout</i> : Dois Momentos em uma Maternidade	2006	Psicologia: Reflexão e crítica	Empírica

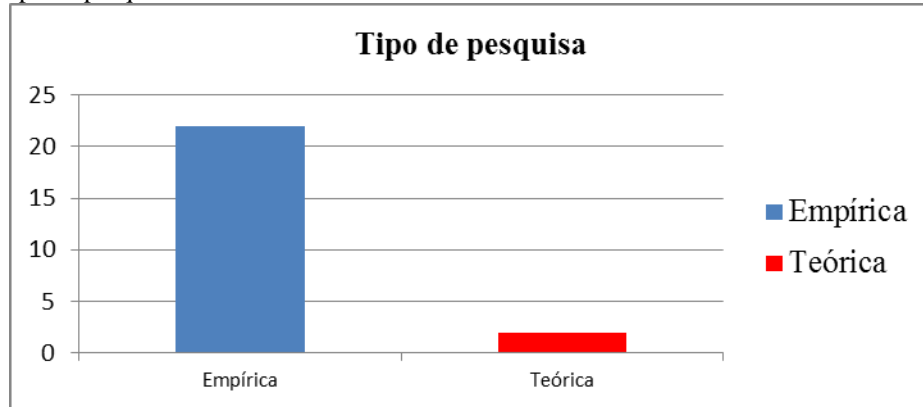
Pública			
Sofrimento na Vigilância Prisional: O Trabalho e a Atenção em Saúde Mental	2006	Psicologia: Ciência e profissão	Empírica
Trabalho Policial e Saúde Mental: Uma Pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar	2006	Psicologia: Reflexão e crítica	Empírica
Da tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho	2008	Interface – Educação, comunicação e saúde	Empírica
Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da Copasa-MG	2008	Revista de administração pública	Empírica
O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais	2008	Trabalho, educação e saúde	Empírica
<i>Burnout</i> : Implicações das Fontes Organizacionais de Desajuste Indivíduo-Trabalho em Profissionais da Enfermagem	2009	Psicologia: Reflexão e crítica	Empírica
Intensificação do trabalho e saúde dos professores	2009	Educação e sociedade	Teórica
Mal-estar no Trabalho: Análise da Cultura Organizacional de um Contexto Bancário Brasileiro	2009	Psicologia teoria e pesquisa	Empírica
Os aspectos subjetivos do morar e trabalhar na mesma comunidade: a realidade vivenciada pelo Agente Comunitário de Saúde	2009	Interface – Educação, comunicação e saúde	Empírica
Competências, sofrimento e construção de sentido na atividade de auxiliares de enfermagem em Utin	2011	Trabalho, educação e saúde	Empírica
Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil	2011	Educação e sociedade	Teórica
Síndrome de <i>burnout</i> : confronto entre o conhecimento médico e a realidade das fichas médicas	2011	Psicologia em estudo	Empírica
Síndrome de <i>Burnout</i> em Professores: Prevalência e Fatores Associados	2011	Psicologia teoria e pesquisa	Empírica
Sofrimento psíquico do trabalhador da saúde da família na organização do trabalho	2011	Psicologia em estudo	Empírica
Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários	2011	Revista de administração contemporânea	Empírica
Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral	2011	Psico – USF	Empírica
Trabalho e Riscos de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis	2011	Psicologia teoria e pesquisa	Empírica
Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso	2012	Psicologia: Ciência e profissão	Empírica
Síndrome de <i>burnout</i> e suporte social no trabalho: a percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados	2012	Organização e sociedade	Empírica
As macropolíticas educacionais e a micropolítica de gestão escolar: repercussões na saúde dos trabalhadores	2013	Educação e pesquisa	Empírica
Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária	2013	Estudos de psicologia (Natal)	Empírica

Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre os estudos analisados, quase todos eles apresentaram pesquisa empírica (vinte e dois) com populações variadas; dois artigos foram produções teóricas e todos continham

apontamentos sobre sofrimento e trabalho. O gráfico abaixo ilustra os tipos de pesquisas (Gráfico 1 – Tipo de pesquisa).

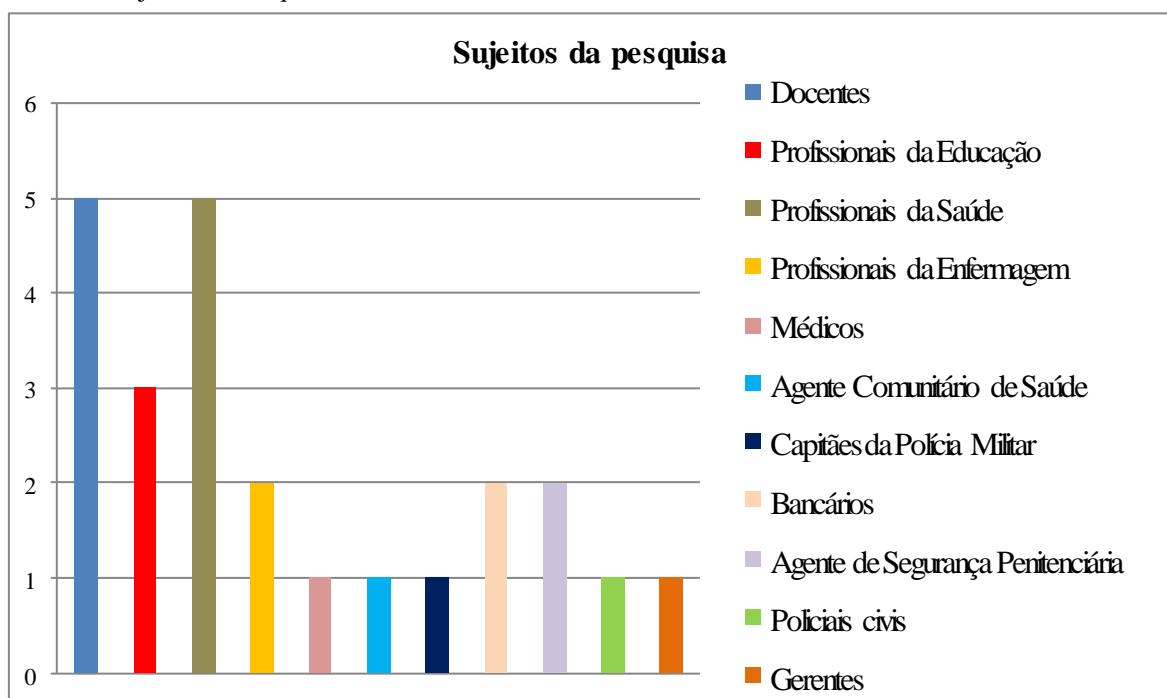
Gráfico 1 – Tipo de pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

Com a análise dos sujeitos pesquisados é possível visualizar que as pesquisas envolvendo profissionais das áreas da educação e saúde são superiores a todas as outras. Especificamente os docentes e os profissionais da saúde possuem o maior número de estudos. O gráfico a seguir demonstra os sujeitos encontrados nas pesquisas analisadas (Gráfico 2 – Sujeitos da pesquisa).

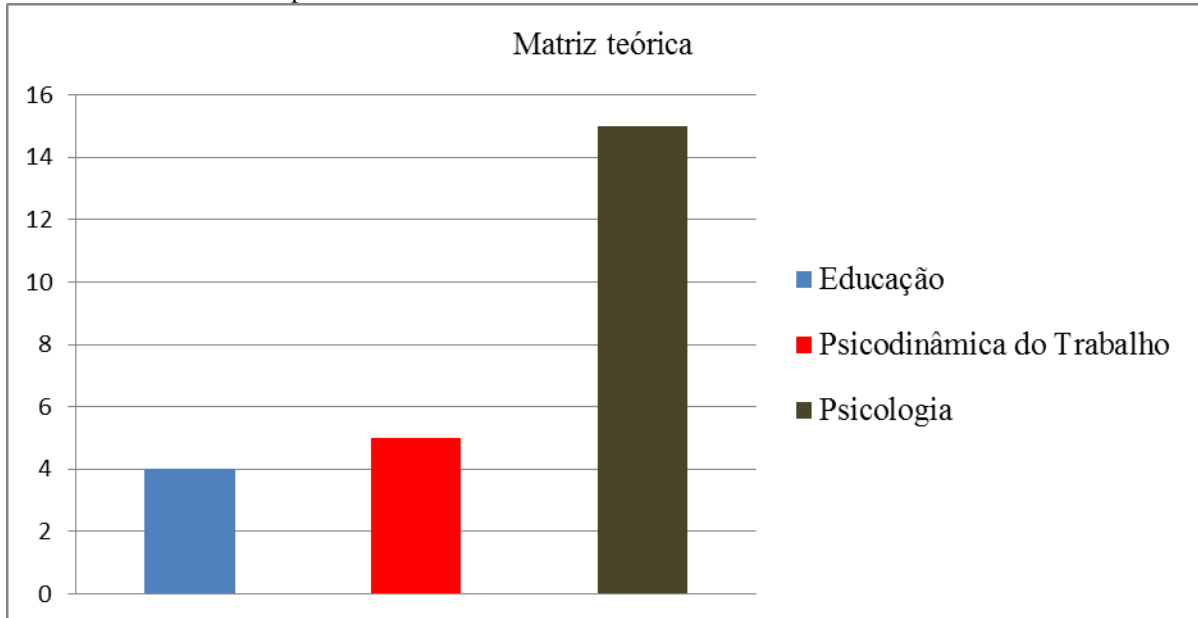
Gráfico 2 – Sujeitos da Pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

A matriz teórica predominante no estudo (gráfico 3) foi a psicologia, composta por 15 (quinze) trabalhos, seguida por psicodinâmica do trabalho, com 5 (cinco) e em terceiro, educação, com 4 (quatro) artigos.

Gráfico 3 – Matriz teórica predominante



Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre os conceitos apresentados nos artigos foram elencados aqueles que dizem respeito aos fatores que levam ao sofrimento psíquico no trabalho (Quadro 3 – Conceitos apresentados). A partir deles foram selecionados os mais diagnosticados (Gráfico 4 – Conceitos principais).

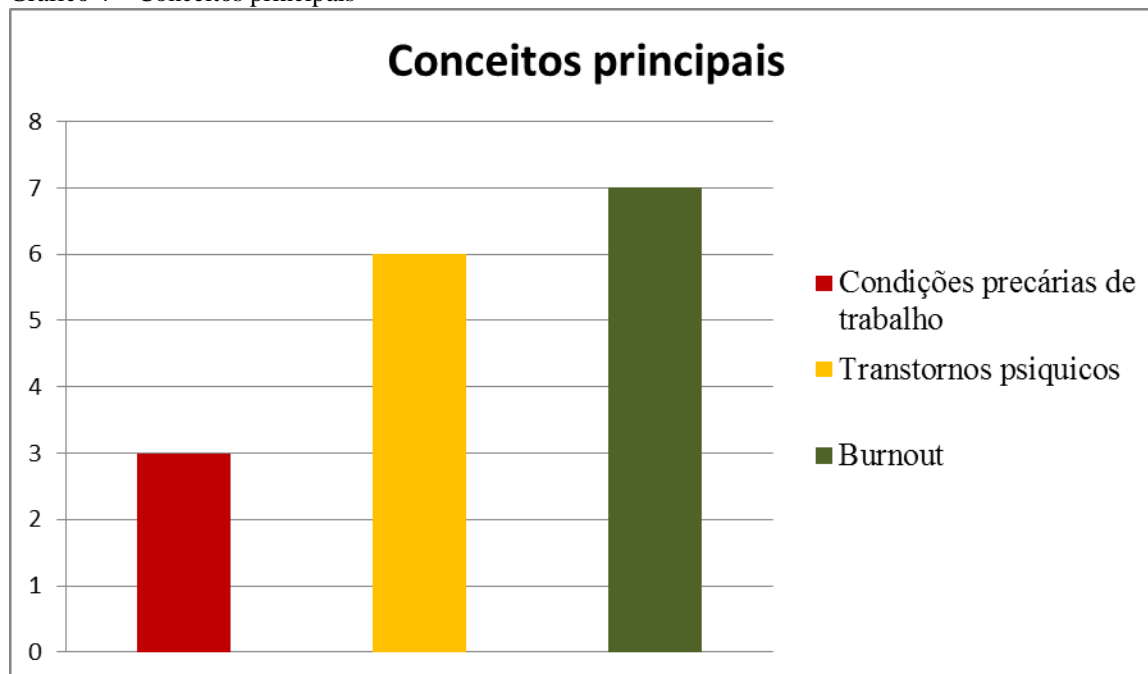
Quadro 3 – Conceitos apresentados

Condições precárias de trabalho
Baixo suporte social
<i>Burnout</i>
Transtornos psíquicos
Psiquiatrização da tristeza
Culpabilização
Frustração/Impotência
Carga psíquica
Medo
Violência
Reconhecimento
Habilidades e competências

Negação e racionalização

Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 4 – Conceitos principais



Fonte: Elaborado pela autora.

A matriz explicativa de fatores que levam ao sofrimento psíquico foi baseada principalmente no cansaço físico, vocal e/ou mental, na sobrecarga de trabalho, na burocratização da organização do trabalho, na contaminação do tempo fora do trabalho e na falta de reconhecimento (Quadro 4 – Matriz explicativa e Gráfico 5 – Matriz explicativa principal).

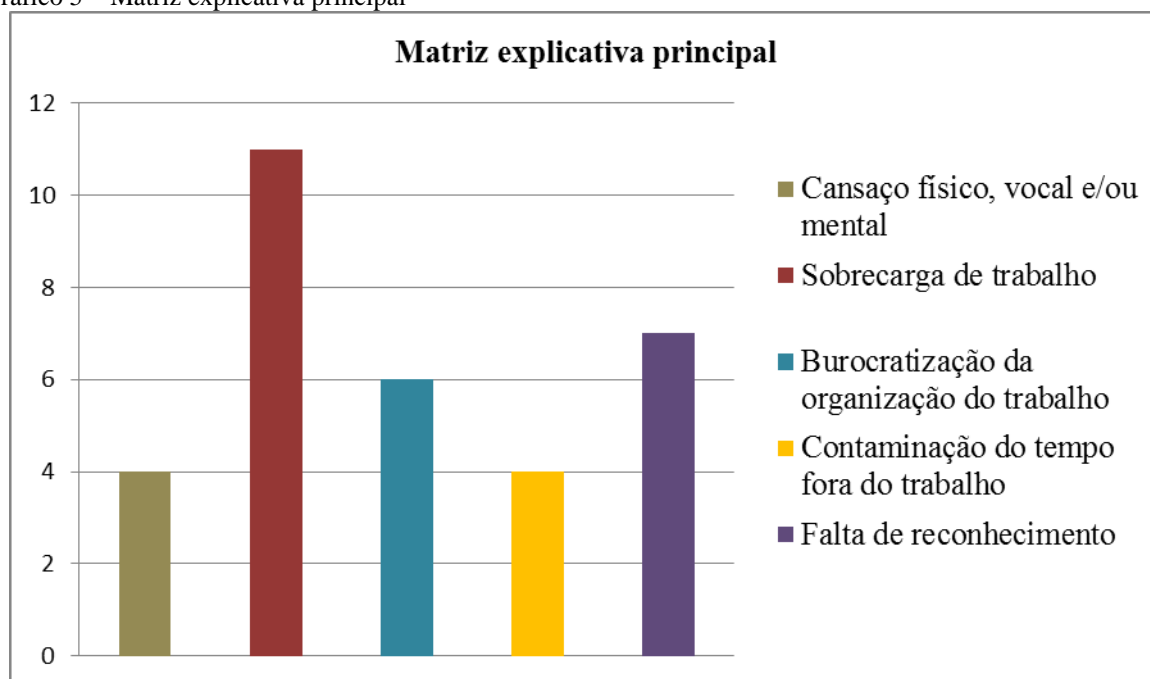
Quadro 4 – Matriz explicativa

Cansaço físico, vocal e/ou mental
Nervosismo
Sobrecarga de trabalho
Relacionamento ruim com colegas de trabalho
Alta demanda de responsabilidade
Rapidez e agilidade
Racionalização e rigidez do trabalho
Dificuldade de comunicação e interação profissional
Falta de perspectiva de ascensão
Necessidade de capacitação
Contaminação do tempo fora do trabalho

Vigilância constante e determinações rígidas
Transgredir valores éticos
Constante contato com o sofrimento e a morte
Realização de procedimentos complexos e manejo de tecnologias atuais

Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 5 – Matriz explicativa principal



Fonte: Elaborado pela autora.

Tão importante e definitiva é a importância do trabalho na vida da pessoa, que na sociedade ocidental vários sobrenomes anglo-saxônicos são derivados da ocupação profissional à qual se dedicava as famílias: Smiths (ferreiros), Millers (moleiros), Taylors (alfaiates), Carpenters (carpinteiros), Gardners (jardineiros), Fishers (pescadores) e Hunters (caçadores) (KLEIN, 2013). Tal como citamos no capítulo três deste trabalho, Bauman (2007) explica que os indivíduos tinham que se especializar em determinado assunto e permanecer nele pela vida toda. Sennett também corrobora o fato explicando que na atual concepção pede-se aptidões “móveis” dos indivíduos. Segundo Klein (2013), o trabalho não é importante só por atender os anseios de indivíduo e sociedade, mas por fazer parte de uma história inscrita na individualidade de cada um. Nesse mesmo contexto, Klein (2013) explica que, desde pequenos, os indivíduos são levados a pensar no que querem ser quando crescer, confundindo-se “ser” com “fazer”. Deseja-se fazer a faculdade de direito, mas a resposta é que se quer ser advogado, deve-se isso a determinantes que variam como a importância que seu meio social dá para devida profissão. A forma como se emprega o “ser” demonstra seu

projeto de vida. Assim, ainda segundo Klein (2013), há um encadeamento entre a identidade, o trabalho e o projeto de vida. Nas palavras da autora:

Isso se dá em uma relação dinâmica e continua na qual os fatores se influenciam mutuamente em uma infundável construção do ser e do mundo à sua volta. Do sucesso ou do fracasso dessa dinâmica multifatorial é que dependem, em certa medida, por um lado, o bem-estar e a realização do sujeito ou, ainda, por outro lado, o mal-estar e até o seu adoecimento, considerando o contexto e os determinantes biológicos, psicológicos e sociais. (KLEIN, 2013, p. 32).

Dessa forma, se as mudanças ocorridas na organização do trabalho afetam de alguma forma o sujeito; advindo de fatores biológicos, psicológicos e/ou sociais, afetará também sua identidade e a forma como ele se vê dentro dessa sociedade, e que faz parte de sua história de vida. Para Klein (2013, p. 26), na construção do trabalho e de sua identidade, o homem age no “mundo externo e ao modificá-lo, ao mesmo tempo muda a si próprio e a sua própria natureza. Amplia, assim as suas forças latentes e empenha-as para atuar em cumprimento da sua vontade”.

Segundo Arendt (2000, p. 109), o processo de trabalho termina quando determinado produto está acabado, mas como a condição biológica do ser vivo não cessa, estando em um processo cíclico de organismo humano, o labor só terminará com a extinção da vida humana. Ainda segundo Costa (1989 apud Klein, 2013, p. 30) existem “transtornos psíquicos diretamente ligados a movimentos, dificuldade e ameaças relacionadas à vida laboral e à identidade do trabalhador. O referido autor aponta que, agregada às demais características socialmente valorizadas pelo imaginário social, a identidade de trabalhador manifesta-se para o indivíduo como um componente de grande importância na ‘identificação psicológica’”.

Nesse mesmo sentido, Klein (2013, p. 31) afirma que quando o projeto de vida do sujeito é invalidado, esse resultado reflete em “sua identidade, afetando fortemente suas ações, suas expectativas e sua autopercepção.” Dessa forma, podemos dizer que a necessidade de reciclagem identitária – tal como cunhado por Bauman (2007) e que citamos no capítulo três –, dos indivíduos para serem aceitos na nova organização do trabalho demonstra que o sujeito, que está dentro das organizações de trabalho precário, estará propenso a sofrer crises identitárias, justamente por ter todo o ideal de vida dele reformulado ou acabado. É o que foi demonstrado com os resultados que encontramos. Um dos principais resultados foi a necessidade de reconhecimento por qual passam os servidores públicos federais, o que, conforme explicado por Dejours (1992) e citado em nosso capítulo três, é determinado principalmente pelo julgamento dos pares e de seus superiores, assim, se há uma crise

identitária estabelecida, não existirá reconhecimento, e o sofrimento psíquico estará estabelecido.

A crise do modelo taylorista/fordista ocorrida a partir dos anos 1960 gerou grande perturbação na visão gerencialista por não encontrar formas de continuar o crescimento acelerado. O taylorismo gerava grande acumulação aos gestores por engendrar aos “operários macacos” ambientes insalubres, sem direitos, baixa remuneração, uma atividade embrutecedora e, como já dito, rotineira. Dessa forma, os lucros eram gigantescos. O toyotismo chega com um discurso pragmático, ressaltando o trabalho em equipe, a flexibilidade na realização do produto de trabalho, passando a enxergar o ser humano como indivíduo com necessidades. Surgem então algumas teorias como a pirâmide de Maslow, a Teoria dos Sistemas, a Teoria das Contingências, e outras mais. Entretanto, a precarização das condições de trabalho e reconhecimento de direitos continuaram praticamente as mesmas. No Brasil, apenas na década de quarenta é implantada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pelo governo de Getúlio Vargas.

Segundo Dowbor (2002), a nova morfologia do trabalho é formada por um processo produtivo precário onde há poucas relações de emprego formais causada por amplas tecnologias que interferem na inserção do homem ao mercado. Os salários existentes são baixos, o que faz com que trinta e sete por cento da população ativa brasileira não possua renda formal, sendo a maior parte formada por mulheres que preferem ficar cuidando dos filhos. Para o autor, existe uma grande sociedade do “bico”: bicos de venda e bicos de aula, por exemplo (DOWBOR, 2002).

Como a alternativa mais viável, o toyotismo, ou sistema de produção flexível, apresentava algumas diferenciações da concepção do taylorismo. Segundo Klein (2013, p. 34), algumas delas são (adaptado):

Quadro 5 – Toyotismo versus taylorismo

Toyotismo	Taylorismo
Produção por demanda	Trabalho rotineiro e repetitivo
Produção variada	Produção em série
Trabalho em equipe	Trabalho individual
Multivariabilidade de funções/Produção flexível	Especificidade de funções
<i>Just in time</i>	<i>Just in case</i>
Terceirização	Produção dentro do seu ambiente
Sistema kanban com placas ou senhas para reposição de estoque	Linha de montagem
Gestão da qualidade	-

Fonte: Adaptado pela autora.

Apesar de colocar em ótica o ser humano, os interesses do sistema de acumulação flexível não deixaram de ser o lucro. O capital objetivou buscar através de um trabalho mais organizado, com um pouco mais de estrutura fabril e métodos de qualidade, utilizar as condições pensantes dos trabalhadores, que passaram a não ser vistos apenas como operadores do sistema, acumulando agora a função de administrar. Assim, os colaboradores passaram a render mais, e através dos sistemas de qualidade total fizeram com que os lucros fossem maximizados.

Nas palavras de Harvey (2008, p. 140):

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a "Terceira Itália", Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados).

As terceirizações, por exemplo, possibilitam que trabalhadores sejam realocados em casulos de trabalhos diferentes, continuando apenas com o vínculo da empresa terceirizada contratada (DOWBOR, 2002, p. 20). É a nova morfologia do trabalho. As localizações geográficas não impossibilitam que determinada parte de um produto seja construída do outro lado do globo terrestre e, também, que funcionários estejam a muitas milhas de distância ao mesmo tempo em que participam de uma videoconferência. Essa flexibilidade possibilitou as formas de trabalho de tempo parcial, que passaram inclusive a utilizar mais a mão de obra feminina que ganha menos e pode ser demitida mais facilmente. Também possibilitou que o mercado de trabalho se tornasse aberto para empresas de pequeno porte, onde a estrutura de trabalho é familiar. Entretanto, incentivou os mercados ilegais, “terceiro-mundistas” e mafiosos (HARVEY, 2008).

Dessa forma, a flexibilidade do trabalho e a não mais especialização das tarefas que tornava os serviços extremamente cansativos, começaram a estabelecer diversas atividades diferentes a cada indivíduo, gerando mais responsabilidades e organização, determinando o controle em nível horizontal nas organizações. Para os autores Klein (2013, p. 36) “a flexibilidade passa a ser um pressuposto central no processo de reestruturação produtiva, buscando condicionar trabalhadores mais resilientes às necessidades do mundo do trabalho.”.

Na visão de Sennett (2012), a necessidade do indivíduo flexível tornou-se uma práxis no mercado de trabalho. As novas relações de trabalho são totalmente diferentes de quando se desejava trabalhar em uma empresa por toda a vida.

Nesse mesmo sentido, conforme apresentado na página vinte e sete, Sennett (2012) critica o que chama de falso trabalho em equipe. Para ele, o que existe é o objetivo de diminuir o trabalho do gestor, que passa a ser um membro da equipe e não pode ser procurado para dirimir problemas, pela própria falta de responsabilidade. A equipe passa a ser exaltada em sua capacidade de comunicação e interação, solicitando indivíduos flexíveis e resilientes. Mas, o que realmente ocorre, é a precarização da organização do trabalho, já que o ambiente futuro passa a ser incerto, as terceirizações passam a ser temporárias e o próprio emprego passa a ser substituível por alguém que esteja mais adepto a ele.

Nas palavras do renomado autor:

A estética relativamente estável do modernismo fordista cedeu lugar a todo o fermento, instabilidade e qualidades fugidias de uma estética pós-moderna que celebra a diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e a mercadificação de formas culturais. (HARVEY, 2008, p. 148)

Com esses pensamentos sobre a morfologia do trabalho têm-se o objetivo de complementar a historização das mudanças ocorridas na organização do trabalho, visando situar as organizações públicas federais dentro do contexto brasileiro. Sendo assim, a acumulação flexível, ao estimular o trabalhador a utilizar todas as suas capacidades laborativas, passa a evidenciar o capital imaterial (tal como citado na página vinte e oito do capítulo três) e sua importância para a organização. Como explicado por Klein (2013, p. 39-42), dentro das instituições de ensino públicas brasileiras, há claras demonstrações do método produtivista taylorista, tais como nos sindicatos, no plano de cargos e salários, a estabilidade e a progressão por mérito; e, por outro lado, há as claras demonstrações da reestruturação produtiva que afetaram sobremaneira o trabalho para os servidores das universidades. Entre essas alterações estão a introdução do PROUNI, da Educação à Distância, do Reuni, as parcerias público-privadas, os incentivos à inovação e à pesquisa, etc. Tudo isso contribui para a precarização do serviço público prestado. Segundo Chauí (apud Klein, 2013, p. 39): “Definida e estruturada por normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual, está pulverizada em microorganizações que ocupam seus docentes e curvam seus estudantes a exigências exteriores ao trabalho intelectual.”.

Ocorre nas instituições, principalmente de ensino superior, um choque entre o que é valorizado e o que pode ser colocado em prática, já que, apesar do conhecimento que

possuem, os servidores perdem-se no exercício de diversas atividades administrativas. Justifica-se isso com o que ocorre com os docentes estudados.

O que se ressalta é o fato dessa massificação do ensino não contemplar o alcance dos resultados esperados, pois, apesar dos diversos programas de ensino instituídos e os investimentos em expansão física, não há a disseminação do conhecimento, mas apenas uma representação simbólica de estruturas de ensino, que efetivamente não contribui para o desenvolvimento do indivíduo brasileiro.

Assim, dentro dos resultados encontrados, vê-se que quase todos problemas (sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento, cansaço físico, vocal e/ou mental e contaminação do tempo fora do trabalho) são causados por uma expansão desmedida dentro das universidades, que geram acúmulo de tarefas e sobrecarga de trabalhadores, determinando sofrimentos oriundos da organização do trabalho.

Após a apresentação destes resultados, e a evolução histórica do trabalho e sua organização no Brasil, passa-se à análise das principais matrizes explicativas do sofrimento no trabalho das instituições públicas federais.

5 MATRIZES EXPLICATIVAS PARA O SOFRIMENTO NO TRABALHO

Na coleta dos dados dentro do período da pesquisa na plataforma Scielo foi possível coletar apenas vinte e quatro artigos que versavam sobre o sofrimento psíquico em instituições públicas federais, o que resulta em uma média de três artigos por ano sobre o assunto. Portanto, a primeira limitação constatada na presente pesquisa de estado na arte foi: a pequena quantidade de pesquisas publicadas sobre o assunto.

Na análise dos resultados, descobriu-se que os sujeitos alvos das pesquisas são diversos, sendo os principais os profissionais da saúde e profissionais docentes. O que causa preocupação é perceber que apenas uma pesquisa utilizou como sujeito os profissionais da área administrativa de instituições de ensino, entretanto, foram apenas gestores. Sendo assim, a segunda lacuna diagnosticada nos estudos em sofrimento psíquico é a falta de enfoques voltados para os profissionais que compõem o corpo administrativo das instituições federais de ensino.

Os enfoques teóricos principais dados pelos pesquisadores de sofrimento no trabalho em instituições públicas são condições precárias de trabalho, *burnout* e transtornos psíquicos. Estes três conceitos permearam quase todas as pesquisas analisadas. As condições de trabalho no serviço público deixam a desejar tanto para a população, quanto para seus colaboradores. A exaustão emocional foi apontada como principal sintoma do *burnout* na profissão docente. Os transtornos psíquicos citados foram estresse, depressão e ansiedade. Em todos os trabalhos houve teorizações acerca do mal-estar causado ao sujeito por uma deficitária organização do trabalho.

A matriz explicativa principal de fatores que geram o sofrimento psíquico dentro das instituições públicas foi composta por cansaço físico, vocal e/ou mental, sobrecarga de trabalho, burocratização da organização do trabalho, contaminação do tempo fora do trabalho e falta de reconhecimento. Foi diagnosticado que a contaminação do tempo fora do trabalho é apontada nos artigos analisados como uma das causas que levam ao sofrimento psíquico. Entretanto, a contaminação do tempo fora do trabalho é uma das estratégias defensivas definidas por Dejours (1992), o que demonstra que nos artigos em que foi citada, o sujeito já se encontra em sofrimento psíquico.

Dentre os profissionais da educação, professores e da área da saúde, o principal transtorno existente é o *burnout*. O *burnout* é caracterizado pela presença de três fatores: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional, com pequenas variações de nomenclaturas de autor para autor. Nos estudos analisados alguns fatores estão

mais presentes que outros, entretanto, conforme demonstrado, existem diversos fatores prejudiciais na organização do trabalho que irão influenciar ao crescimento destes índices.

Para os estudiosos, a precariedade da educação e saúde pública brasileira como infraestrutura inadequada, falta de material e de servidores, carga horária de trabalho excessiva e a grande quantidade de responsabilidades atribuídas hipersolicita dos profissionais, principalmente docentes, atribuindo a eles funções que não deveriam ser deles. (SOUZA; LEITE, 2011). É impossível em uma organização pública, um professor manter-se focado em apenas uma atividade que lhe solicite recursos físicos e mentais. Estes profissionais convivem com grande quantidade de demandas escolares como documentos a serem preenchidos, relacionamentos interpessoais com alunos, familiares, colegas e administração, além das necessidades de planejamento, organização e controle das aulas. A quantidade de “acontecimentos” que ocorrem em um período de aula demanda grande quantidade de carga psíquica, que afetam sobremaneira o docente. As professoras das escolas públicas de Montes Claros - MG citam alguns fatores como impotência e frustração frente às dificuldades que encontram e que, mesmo com muito esforço, não conseguem alcançar um resultado positivo. Uma delas cita que sai da sala de aula “arrasada” por saber que ficou tanto tempo com os alunos e que, por diversas interrupções que teve, entende que não conseguiu fazer com que os alunos adquirissem o conhecimento que ela precisava passar. Por vezes, estes profissionais sentem culpa e se frustram com uma organização do trabalho que não lhes propicia meios mais eficazes de desenvolverem seus trabalhos, também se ressentem por não serem reconhecidos pelos esforços que envidam e por não receberem oportunidades de se capacitar e desenvolver conhecimentos.

Foram analisados dois estudos sobre os agentes de segurança penitenciária. Foi possível visualizar o quanto esta atividade pode ser violenta e passível de vivências “ansiosas” (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013; RUMIN, 2006). Esses trabalhadores lidam continuamente com sentenciados por diversos tipos de crimes e possuem uma rotina marcada por situações difíceis. Uma delas no caso das agentes penitenciárias do Rio Grande do Sul é devido a terem de fazer revista íntima nas presas (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013), outras vezes por faltarem material e terem de comprar do próprio bolso, outras mais por não se sentirem seguras e muito menos reconhecidas por seus superiores. Os agentes penitenciários relatam ameaças constantes de morte, o medo que sentem das rebeliões, de verem seus familiares sofrerem, inclusive o medo de atenderem o celular e receberem uma notícia ruim. São situações que geram ansiedade, o que, agravado por uma organização do trabalho burocrática e rígida, não possibilita uma forma de transmutar essa realidade. Podem

ser visualizadas ideologias defensivas como a negação e a racionalidade pelas agentes, onde elas tentam negar esse sofrimento esperando que ele cesse.

No trabalho dos policiais civis do Distrito Federal (ANCHIETA et al, 2011), além do medo e da falta de segurança inerente a esse tipo de trabalho, a falta de recursos materiais e de infraestrutura causam mais receio, principalmente para o trabalho nas ruas, onde eles estarão mais suscetíveis de ocasião de episódios violentos. Outros fatores, como dificuldade de comunicação e interação profissional, ocorrem devido, principalmente, à estrutura rígida de organização do trabalho que eles enfrentam, com regulamentos a serem cumpridos, com formas de conduta que não privilegiam o contato físico e o compartilhamento de responsabilidades. O receio de tomarem decisões que impliquem a infração de Leis é maior nas horas em que a ação deve ser imediata, e não há tempo para raciocinar.

Os estudos analisados referentes aos trabalhos dos profissionais de saúde demonstram que a falta de reconhecimento da importância das suas atividades é fonte de sofrimento para muitos deles. De acordo com Noronha e Assunção (2008), muitos lidam diariamente com o sofrimento e a morte, como as profissionais da unidade de terapia intensiva neonatal (UTIN), e utilizam de suas experiências com essa dor para continuarem trabalhando. Tentam ser forte o suficiente para não se deixarem influenciar pelo sofrimento dos outros, o que no caso, são dos bebês recém-nascidos que precisam de cuidados especiais. Estas profissionais precisam assistir às famílias passando por extrema situação de sofrimento fazendo seu trabalho de forma que demonstrem uma preocupação com aquela dor, mas sem se deixar abalar para que possam continuar fazendo-o de forma efetiva. Entretanto, diversas vezes sentem que aqueles para os quais o seu trabalho é destinado não lhes reconhecem como peça importante dentro do processo. Seu desejo é o de que aquelas famílias atendidas as reconheçam. Essas profissionais não menosprezam o próprio trabalho, sabem que são importantes e que são peças fundamentais, e mesmo assim desejam mais, muitas estão fazendo curso superior em enfermagem, para poderem entender mais daquilo que desenvolvem e o porquê do trabalho que realizam.

A contaminação do tempo fora do trabalho foi possível visualizar em trabalhos como o de docentes, de agentes de saúde e de capitães da polícia militar. Não é possível para eles separarem trabalho de vida pessoal. Os professores levam trabalhos e provas para corrigir em casa e até mesmo em momentos de lazer, porque a necessidade se impõe. Os agentes de saúde trabalham na comunidade em que moram, diversas vezes são procurados em casa por pacientes. Seu trabalho é tão incorporado a sua vida pessoal, que é impossível de se dizer quantas horas trabalham por dia. Os capitães da polícia militar (SPODEA; MERLO, 2006)

devem estar sempre dispostos para serem chamados no período da noite ou do dia para atender alguma eventualidade. São atividades que não permitem descanso, estão lado a lado com a vida pessoal e social do sujeito em período diuturno.

Tanto quanto a sobrecarga de trabalho foram diagnosticados em alguns estudos fatores como a pressão pelo trabalho rápido e ágil, o cansaço imposto pelo trabalho repetitivo e a vigilância constante como causadores de transtornos psíquicos (BRANT, MINAYO-GOMEZ, 2008; SOUZA, ROZEMBERG, 2013; RIBEIRO, MARTINS, 2011; SPODEA, MERLO, 2006; FERREIRA, SEIDL, 2009; ANCHIETA et al, 2011; OLIVIER, PEREZ, BEHR, 2011). Mais facilmente encontrados em organizações *tayloristas*, são formas de organização do trabalho que geram exaustão e, com sua persistência, transtornos mais profundos como *burnout*. O trabalho repetitivo, o qual muitas vezes também necessita ser rápido e ágil, traz sintomas físicos que mascaram o sofrimento causado por uma organização do trabalho extremamente rígida.

O baixo suporte social também é grande causador de transtornos psíquicos. Os indivíduos que, por diversos acontecimentos, não recebem um suporte social vindo de sua rede de relacionamentos no trabalho estão mais propícios a desenvolverem transtornos. Em instituições militares, por exemplo, onde a organização do trabalho não possibilita um contato mais informal entre os indivíduos, por serem principalmente permeadas por Leis e regulamentos, a comunicação é dificultada, por conseguinte, existem poucas ou raras demonstrações de sentimentos como apoio e suporte. E mesmo em ambientes mais informais, aqueles que necessitam de apoio, como os que estão passando por determinados transtornos psíquicos, quase nunca recebem algum gesto de solidariedade. Tal como foi dito no trabalho de Brant e Minayo-Gomez (2008) intitulado “Da tristeza à depressão”: “raros são os dispostos a escutar as pessoas tristes”. Os depressivos buscam se isolar, mas basta que uma pessoa se disponha a estender a mão para que se possa ver a mudança gerada no indivíduo.

Nesse mesmo sentido, em dois trabalhos foi relatado como as instituições são despreparadas para receber e reintegrar os profissionais afastados por motivo de depressão às suas atividades (CAVALHEIRO; TOLF, 2011; OLIVIER, PEREZ, BEHR, 2011). Nos trabalhos dos bancários, por exemplo, chega a ser discriminante a forma como essas pessoas são tratadas. No retorno às atividades, recebem a notícia de que foram trocadas de setor, para realizar atividades de menos importância. Em outro trabalho, foi relatado que os profissionais adoecidos variam a quantidade de tempo afastados de acordo com o tratamento que estão recebendo, mas, de forma geral, os períodos de afastamento são compostos por pequenos

períodos que culminam em um período maior. (CAVALHEIRO, TOLF, 2011; OLIVIER, PEREZ, BEHR, 2011)

Por outro lado, também foi possível visualizar que existe a “psiquiatrização da tristeza” (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2008). O que significa que os superiores utilizam seu julgamento sobre a personalidade de determinado subalterno, determinando que a tristeza demonstrada pelo sujeito seja necessidade de procurar um médico psiquiatra. O que demonstra que é estimulado o uso de medicação para a depressão como se isso fosse solucionar o problema.

Com essa análise dos principais resultados encontrados, passa-se agora a discutir o sofrimento advindo da organização do trabalho e como a contemporaneidade influencia o indivíduo trabalhador.

6 A INFLUÊNCIA DA CONTEMPORANEIDADE NO SOFRIMENTO DO INDIVÍDUO INSERIDO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho possui centralidade na vida do sujeito. É através dele que surgem as realizações sociais e as afirmações de identidade. É nele que os indivíduos passam a maior parte do seu dia, da sua semana, meses e anos, e é ele que nos afirma como parte de uma sociedade. (ANCHIETA et al, 2011). Dessa forma, se não é possível ao sujeito ter uma organização do trabalho propícia ao seu desenvolvimento profissional e pessoal, convivendo de forma amena com seus pares e realizando um trabalho em que possa colocar em prática a sua subjetividade, haverá grande probabilidade de se desenvolver transtornos psíquicos que afetarão irremediavelmente sua individualidade (DEJOURS, 1992).

A organização do trabalho nas empresas privadas é instituída por gestores e/ou donos, o que possibilita um leque de oportunidades maiores do que nas instituições públicas, no que diz respeito ao sistema burocrata de Leis e interesse público. Para o gestor público, é um pouco mais fechada a possibilidade de aberturas nos processos decisórios, por exemplo. No entanto, muitas dificuldades derivam apenas de uma mentalidade um pouco restrita do que seja sofrimento humano no trabalho. Muitos administradores acreditam que as pessoas não se importam com um pequeno mal-estar e agem sem pensar nas pequenas consequências que cada ato pode gerar aos colaboradores da instituição com o passar do tempo.

No caso das instituições escolares públicas, elas não conseguem acompanhar as mudanças impostas pela sociedade e ainda possuem um sistema educacional que deixa muito a desejar (SOUZA; LEITE, 2011). Somando-se a isso, muitas instituições públicas são perpassadas por disputas, competitividade e jogos de poder que provocam acirrada individualidade e necessidade de destaque sobre os pares. Foi diagnosticado em alguns trabalhos como é prejudicial às relações ruins e à falta de apoio social nos ambientes de trabalho (REIS et al, 2006; ANDRADE et al, 2012).

Nesse mesmo sentido, as empresas privadas ou de economia mista convivem com uma sociedade líquida que muda e transmuta continuamente, e também apavora. As mudanças estão presentes e demonstram seu poder de afetar os objetivos estabelecidos por cada indivíduo, é o caso dos agentes de segurança penitenciária que foram demitidos do serviço bancário, eles adentraram o serviço público penitenciário em busca de uma estabilidade que não podia se ver no ambiente privado, mas começam a passar por uma crise identitária a lhes alterar o ânimo (RUMIN, 2006).

A crise identitária pode ser entendida como a forma que o sujeito se enxergava e a forma como ele se entende no período atual. É como se a realidade fosse muito forte para ser aceita. Nesse ínterim, as diferenças exigidas pela organização no que exigia da personalidade dos seus colaboradores fortalecem a necessidade de uma nova identidade. Como se fosse possível alterações tão fortes em seres humanos. O que contrapõe essa dificuldade é o fato de os indivíduos se verem com medo da demissão, do reajustamento de funções ou a não receberem subsídios superiores, por isso, acham-se na necessidade de serem sujeitos mais adeptos a diferentes situações. Assim, se havia uma identidade de pessoa retraída, que trabalhava sozinha e apenas em uma área específica de conhecimento, esse sujeito dará espaço para um novo jeito de ser, uma nova identidade baseada na pessoa espontânea, flexível, de múltiplos conhecimentos e ampla rede de relacionamentos (SENNETT, 2012). É o que o mercado exige, que a organização precisa e o que o sujeito começa a acreditar como irremediável. Mas, o que ocorre é que o indivíduo começa a exigir tanto de si mesmo que a organização do trabalho público, tal qual é hoje, faz com que o sujeito não consiga manter-se invulnerável. O cansaço físico e mental com uma função desgastante, que exige múltiplos conhecimentos e uma personalidade oposta, conjuntamente com sobrecarga de trabalho e sistema burocrata, leva ao sofrimento e à ausência no trabalho. Corroborando o pensamento de Sennett (2012), Harvey cita que vivemos na sociedade “do descarte”, que significa dizer que se deve “ser capaz de atirar fora valores, estilos de vida, relacionamentos estáveis, apego a coisas, edifícios, lugares, pessoas e modos adquiridos de agir e ser”.

Para essa nova organização do trabalho a experiência passou a contar menos, os gestores encaram indivíduos experientes como aqueles que não têm a capacidade de adaptação que a instituição exige. Entretanto, como as instituições públicas não conseguem se atualizar como a privada, o que existe são servidores que não são reconhecidos pelo trabalho que desempenham, que estão assoberbados de trabalho, com inúmeras planilhas e documentos burocratizados para preencher, sem abertura para maximizar processos de trabalho, com necessidade e desejo por se capacitar e, com isso tudo, desenvolvendo algum tipo de transtorno psíquico.

Em vários trabalhos analisados foram fatores de sofrimento psíquico a sobrecarga de trabalho, a baixa remuneração e a falta de reconhecimento (TSCHIEDEL, MONTEIRO, 2013; GOMES, MASSON, 2011; NORONHA, ASSUNÇÃO, 2008). Dentro da principal matriz explicativa também tivemos o cansaço físico, vocal e/ou mental. Os professores, por exemplo, relatam o grande número de atividades diferentes que realizam, o esforço vocal que fazem em sala de aula para conseguirem ser ouvidos e, também, a necessidade de se corrigir

atividades dos alunos em uma mesa de bar. Essa necessidade demonstra o quanto a quantidade excessiva de trabalho prejudica a vida pessoal e social dos servidores, os quais apesar de todos os esforços ainda sofrem a falta de reconhecimento e da remuneração sem melhorias. Poderíamos dizer que, para as auxiliares de enfermagem que trabalham na UTIN, por exemplo, que gostam do trabalho que desenvolvem e compreendem a importância dele, a busca pelo conhecimento em nível superior de enfermagem pode ser a busca por um sentido no trabalho que desenvolvem (NORONHA; ASSUNÇÃO, 2008). É importante a busca por conhecimentos, mas é necessário que o conhecimento preexistente seja valorizado, para que a busca por novos não passe a ser a busca por uma forma de ser notado em sua subjetividade. A falta de sentido no trabalho é o desempenho de atividades que não fazem parte de um sentido amplo na mente do trabalhador (DEJOURS, 1992). As auxiliares de enfermagem sabem da importância que seu trabalho possui para o paciente, mas o que elas buscam entender é o porquê de fazê-lo para a cura da doença. Elas são responsáveis pela primeira engrenagem de um processo composto por elas, auxiliares, depois pelos enfermeiros e, posteriormente, pelos médicos. Um depende do outro. E o sujeito necessita do reconhecimento de sua importância pelos seus pares e superiores. Segundo Dejours, através do reconhecimento o sofrimento no trabalho se transforma em prazer, e será indispensável para a mobilização subjetiva do indivíduo. Todos estes fatores, conjugados ou não, são responsáveis por transtornos psíquicos. E, podemos afirmar que são influenciados pelos meios de comunicação de massa e pela sociedade do consumo.

Os meios de comunicação de massa definem que os indivíduos devem procurar sucesso profissional fazendo aquilo que gostam e recebendo monetariamente bem por isso. Também definem que as famílias devam usufruir de viagens e diversão em seus tempos livres, angariando alegrias e felicidade estampadas em álbuns de família. Mas o que se vê nas instituições públicas é algo bem contrário a isso. Os trabalhadores destas instituições que sofrem, por exemplo, com a sobrecarga de trabalho, se veem exaustos emocionalmente, com dificuldades financeiras, trabalhando em vários turnos, tendo o seu tempo fora do trabalho sendo utilizado para o mesmo fim, e, além de tudo, fazendo muitas vezes aquilo que não gostam, ou até gostam, mas não são valorizados por isso. Dessa forma, se já existem tantos fatores da organização de trabalho que não são favoráveis à saúde e bem-estar do trabalhador, a influência da sociedade do espetáculo prejudica sobremaneira aqueles que de alguma forma estão - ou poderiam estar - buscando estratégias de vencer o sofrimento.

Outro exemplo são as agentes de segurança penitenciária (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013). Elas entraram no serviço público pela necessidade e apesar dos melhores

salários, ainda assim fazem diárias em presídios que não são seu ambiente formal de trabalho para aumentar o salário, gerando uma sobrecarga de trabalho quase que diuturna. As agentes passam a agregar o salário extra a sua fonte de renda principal, mesmo assumindo que os salários não sejam ruins. O que podemos ver é que a própria necessidade de maior renda demonstra um ideal impregnado pela sociedade do espetáculo: o sucesso profissional é ganhar bem, consumir e usufruir mais da moderna sociedade. Por outro lado, esta organização do trabalho delimita ao agente um convívio constante com a violência, medo e insegurança, portanto, se não houver uma pausa, um período de descanso, provavelmente os prejuízos acarretados para a saúde futura dessas agentes poderão ser de transtornos físicos e emocionais profundos.

Outro fator que fez parte da matriz explicativa deste estado da arte foi a burocratização da organização do trabalho. Estabelecemos como o fator “burocratização”, os trabalhos analisados que tiveram os seguintes fatores explicativos para o sofrimento no trabalho: racionalização e rigidez do trabalho, excesso de cobranças, vigilância constante e necessidade de rapidez e agilidade (BRANT, MINAYO-GOMEZ, 2008; SOUZA, ROZEMBERG, 2013; RIBEIRO, MARTINS, 2011; SPODEA, MERLO, 2006; FERREIRA, SEIDL, 2009; ANCHIETA et al, 2011; OLIVIER, PEREZ, BEHR, 2011). Estes fatores remontam ao conhecido e debatido conceito estabelecido por Dejours do que seja sofrimento no trabalho *taylorizado*. A organização do trabalho do setor público brasileiro em muito se parece com o que Taylor estabeleceu. É um sistema rígido, que não permite que os servidores utilizem todo o conhecimento que possuem. Marcado por serviços rotineiros e repetitivos, chefes que não reconhecem a importância de seus subordinados e não procuram desenvolver novas habilidades, ou novas políticas. O que importa para a maioria é seguir o que está na Lei.

Nesse sentido, o sujeito segue em um modo operante onde ele não encontra aquilo com o qual a mídia faz ele sonhar: um trabalho gratificante, onde ele seja uma peça importante na engrenagem que comanda todo o processo. Ele não possui uma posição de destaque, não ganha o que gostaria de ganhar e não faz o que gostaria de fazer. Viajar, ganhar bem, ser um profissional de destaque, tornam-se apenas sonhos. O grande número de documentos que tem que preencher concomitantemente com o trabalho em sala de aula, além, claro, das outras responsabilidades que são imputadas a eles, como o relacionamento com familiares dos alunos, é fonte de frustração porque ele não encontra tempo e nem meios de colocar em prática sua subjetividade para mudar o real do trabalho. As diferenças entre o trabalho prescrito e o real é enorme. E mesmo que seja possível uma mobilização subjetiva para produzir saúde, é necessário mudanças nessa organização do trabalho para que possa ser

definitiva. Ademais, o sujeito não é sozinho, ele chega à organização com uma bagagem, é influenciado continuamente pelas mensagens midiáticas, por uma rede de relacionamentos também influenciada pela “imagem”, diante disso, todos estes fatores nocivos da organização do trabalho concomitante com uma cultura precificada, imediatista e consumista leva o sujeito ao sofrimento. Nesse mesmo sentido, como analisado por Assunção e Oliveira (2009), os professores convivem com alunos que estão inseridos nessa sociedade do consumo, o que os fazem distantes aos objetivos pedagógicos das instituições de ensino. Assim, podemos analisar que todos são influenciados por um consumismo desenfreado estabelecido por mensagens midiáticas e uma sociedade sedenta, principalmente adolescentes que ainda estão órfãos de uma mensagem singular e determinante do que seja a sociedade do espetáculo. O que prejudica ainda mais o desenvolvimento das estratégias de ensino, por conseguinte, do alcance dos resultados da instituição.

Outro ponto importante que demonstra como o fator reconhecimento está diretamente ligado ao sofrimento psíquico em instituições públicas é o que podemos visualizar em dois trabalhos: a não existência de políticas de reintegração de profissionais afastados (CAVALHEIRO, TOLF, 2011; OLIVIER, PEREZ, BEHR, 2011). A necessidade dessas políticas é fazer com que o sujeito se sinta valorizado em seu retorno, reconhecido pelo trabalho que desenvolveu até então e estimulado a trabalhar, e, por outro lado, auxiliar a organização a evitar novos afastamentos. Mas, o que ocorre é que a instituição estigmatiza esses indivíduos, já que no ato de seu retorno são trocados para funções sem maiores qualificações e sem nenhum tipo de justificativa. Por isso, o que vem acontecendo é que, após alguns afastamentos de pequeno período, intercalado com retornos ao trabalho, culmina em afastamentos maiores do sujeito. Portanto, é necessário que haja melhorias na organização do trabalho, com políticas voltas para o acolhimento do sujeito que utilizou licença médica, e que sejam políticas disseminadas envolvendo toda a organização, para que seja possível extinguir atos discriminantes contra este indivíduo quando retornar.

Por último, é necessário ressaltar que, em março de 2013 a portaria normativa nº 3 no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG – definiu normas e objetivos para a promoção da saúde do servidor público federal. Dentre as diretrizes, algumas delas dizem respeito a “subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantadas de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, e que contemplem a gestão participativa.” (Artigo 2º). Entretanto, ocorre que os diversos órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC – ainda não observaram estas diretrizes

ou a atendem de forma precária. No artigo 9º, por exemplo, diz que “as ações de promoção da saúde devem contemplar abordagens coletivas que possam influenciar ou modificar hábitos individuais e culturas organizacionais, de maneira a favorecer os espaços de convivência e de produção de saúde, fortalecendo a autonomia dos servidores e contribuindo com suas competências e habilidades.” Mas sabemos que isso não ocorre. Todas as dificuldades com as quais os servidores lidam pouco são debatidas em espaços de discussão, há poucas formas desenvolvidas para melhorar o ambiente organizacional e raras são as políticas de desenvolvimento de pessoal. No espaço de discussão (ou espaço público, na concepção de Dejours) é que será possível verbalizar o sofrimento, fazer com que ele se revele, e só assim poderá ser buscado por todos uma solução. Possibilitaria também aos servidores em sofrimento uma rede de apoio, suporte e valorização social, além da mobilização subjetiva de sua inteligência.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho, por ser um dos alicerces principais da vida humana e da vida em sociedade, deve ser encarado de forma mais respeitosa. Apesar de percebermos que os estudos em psicodinâmica do trabalho já estão bem avançados para uma área que foi criada há menos de meio século, ainda há muito a que se expandir no Brasil e no mundo. Ocorre que as insatisfações no trabalho não são devidamente valorizadas por gestores, principalmente na esfera pública. O serviço público, por ser uma área que demonstra uma maior estabilidade e melhores salários, muitas vezes solicita da subjetividade do sujeito que supere e aguente situações precárias de organização do trabalho, que com o passar do tempo se torna demasiadamente imprópria para a saúde física e, principalmente, psíquica do indivíduo.

Os resultados que encontramos nesta pesquisa de estado da arte como principais conceitos teóricos apresentados foram *burnout*, transtornos psíquicos e condições precárias de trabalho. A matriz explicativa de fatores que levam ao sofrimento psíquico foi baseada principalmente no cansaço físico, vocal e/ou mental, na sobrecarga de trabalho, na burocratização da organização do trabalho, na contaminação do tempo fora do trabalho e na falta de reconhecimento.

Foi possível distinguir que a reestruturação produtiva das instituições, principalmente nas de ensino superior, é o principal causador da precarização existente no trabalho, causando a massificação do ensino, a sobrecarga de trabalho e cansaços físico, vocal e mental sentidos pelos servidores. As condições precárias de trabalho, como falta de estrutura, de incentivo, de aparelhos e de materiais, medo, frustração e falta de reconhecimento, são citadas como fonte de sofrimentos psíquicos por estarem presentes em diversas instituições públicas federais, prejudicando o andamento dos trabalhos e causando mais dificuldades e preocupações aos servidores.

A síndrome de *burnout* é a principal síndrome estudada nas organizações públicas federais. Demonstra o esgotamento emocional sentido por servidores e, principalmente, a necessidade de mais estudos que busquem identificar variáveis causadoras de distúrbios.

Seria desejável poder dizer que há uma solução determinada e objetiva para o sujeito em sofrimento nas instituições públicas, mas o problema é muito complexo para existir apenas uma resposta clara e precisa. Há soluções, mas elas são específicas de cada instituição, porque, como foi dito, cada sujeito possui determinado conhecimento e estrutura emocional que vai dizer em quais situações ele vai se ajustar. Portanto, uma das estratégias, por assim dizer, é a instituição observar àqueles com os quais trabalham e dar a devida importância a

cada subjetividade, para, dessa forma, poder determinar atividades que estimulem o trabalhador e nas quais ele possa dar vazão à carga psíquica que possui (DEJOURS, 1992). Talvez assim, com um trabalho equilibrante, o indivíduo consiga ser menos influenciado por uma sociedade espetacularizada.

Através das dúvidas que surgiram com os resultados da pesquisa foi possível traçar um caminho a seguir em trabalhos futuros. Os conjuntos dos resultados obtidos apontam para a necessidade de mais estudos sobre a psicodinâmica do trabalho dentro de instituições públicas, principalmente com profissionais administrativos de instituições de ensino. Alguns conceitos que apareceram nas pesquisas, como baixo suporte social e a psiquiatrização da tristeza possuem aspectos importantes no que diz respeito à cultura moderna atual da individualidade e da medicação excessiva, no entanto, não foi possível obter dados concretos sobre sua influência no sofrimento do indivíduo. Dessa forma, vê-se que um possível desdobramento dessa pesquisa será utilizar um instrumento de verificação que possa mensurar essas variantes em instituição pública.

Verificou-se também que é importante haver estudos mais detalhados de como a cultura vigente da sociedade de consumo influencia a subjetividade de cada um. Sabendo que cada pesquisa segue o rumo que o pesquisador delimita, acredita-se que com as lacunas destacadas por este trabalho, estudos que utilizem instrumentos metodológicos complementares poderão dar enfoques diferentes, principalmente voltados para as instituições de ensino, contribuindo para o entendimento das dinâmicas trabalho-sofrimento trabalho-saúde.

REFERÊNCIAS

- ANCHIETA, Vânia Cristine Cavalcante; GALINKIN, Ana Lúcia; MENDES, Ana Magnólia Bezerra; NEIVA, Elaine Rabelo. *Trabalho e riscos de adoecimento: Um estudo entre policiais civis*. Brasília, **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 27 n. 2, pp. 199-208, Abr/Jun. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v27n2/a07v27n2.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2015.
- ANDRADE, Taís de Andrade; HOCH, Rosméri Elaine Essy. VIEIRA, Kelmara Mendes. RODRIGUES, Cláudia Medianeira Cruz. *Síndrome de burnout e suporte social no trabalho: a percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados*. **O&S**, Salvador, v.19, n.61, p. 231-251 - Abr/Jun. - 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v19n61/a04v19n61.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2015.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. *Intensificação do trabalho e saúde dos professores*. Campinas, **Educ. Soc.**, maio/ago. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/03.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2015.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Tradução de Luís Antero Reta e Augusto Pinheiro. Presses Universitaires de France, 1977.
- BATISTA, Jaqueline Brito Vidal; CARLOTTO, Mary Sandra; COUTINHO, Antônio Souto; AUGUSTO, Lia Giraldo da Silva. *Síndrome de burnout: confronto entre o conhecimento médico e a realidade das fichas médicas*. Maringá, **Psicologia em Estudo**, jul/set. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v16n3/v16n3a10.pdf>> Acesso em: 27 jul. 2015.
- BAUMAN, Zygmunt. *Capitalismo Parasitário e outros temas contemporâneos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2010, p. 33-81.
- _____. *O mal-estar da pós modernidade*. Tradução Mauro Gama, Cláudia Martinelli Gama; Revisão técnica Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998, p. 13-48.
- _____. *Vida líquida*. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007, p. 7-23.
- BORGES, Livia de Oliveira; ARGOLO, João Carlos Tenório; BAKER, Maria Christina Santos. *Os valores organizacionais e a síndrome de burnout: dois momentos em uma maternidade pública*. Rio Grande do Norte, **Psicologia: Reflexão & Crítica**, 19(1), 34-43, 2006. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/prc/v19n1/31290.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.
- BRANT, Luiz Carlos; MINAYOU-GOMEZ, Carlos. *Da tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho*. **Interface – Comunicação, saúde, educação**. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/icse/v12n26/a17.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2015.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental. Portaria SRH N.º 1.261, de 5 de maio de 2010.

- BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. *A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras*. ECOS, Vol. 2, nº 2, Nov. 2012, p. 306-318.
- CAMARGO, Silvio. *Considerações sobre o conceito de trabalho imaterial*. Pelotas: **Pensamento Plural**, julho/dezembro, 2011, p. 37-56.
- CAMPBELL, Colin. *A Ética Romântica e o Espírito do Consumismo Moderno*. Rio de Janeiro: Rocco, 2001, p. 114-139.
- CARLOTTO, Mary Sandra. *Síndrome de burnout em Professores: prevalência e fatores associados*. Brasília, **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 27, n. 4, pp. 403-410 Out/Dez. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v27n4/03.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2015.
- CARRASQUEIRA, Flora Allain. *Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações*. Jornada de saúde mental e psicanálise da PUCPR, Curitiba, vol. 5, nº 1, Nov. 2010, p. 1-19.
- CAVALHEIRO, Gabriela; TOLF, Suzana da Rosa. *Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral*. Santa Catarina, **Psico-USF**, mai/ago. 2011. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/pusf/v16n2/v16n2a13.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2015.
- CHANLAT, Jean-François. *A caminho de uma nova ética das relações nas organizações*. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: **Revista de administração de empresas**, São Paulo, Jul./Ago. 1992, p. 68-73.
- CHAUÍ, Marilena. *Simulacro e poder: uma análise da mídia*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2006, p. 5-22.
- CHIZZOTTI, Antonio. *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. 4. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.
- COSTA, Sérgio Henrique Barroca. Sentido no Trabalho. In: *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. (pp. 375-379). Curitiba: Juruá, 2013.
- DEBORD, Guy. *A Sociedade do espetáculo - Comentários sobre a sociedade do espetáculo*. Tradução Estela dos Santos Abreu. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997, p.13-35.
- DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Tradução Luiz Alberto Monjardim. 7. Ed. 9. Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014.
- _____. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. Ed. Ampliada. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.
- _____; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, et al. 1. Ed. 14. Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2013.
- DOWBOR, Ladislau. *O que acontece com o trabalho?* São Paulo: Editora Senac, 2002.

FERREIRA, Mário César; SEIDL, Juliana. *Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro*. Brasília, **Psicologia: Teoria e Pesquisa** Vol. 25 n. 2, pp. 245-254, Abr/Jun. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a13v25n2.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. *As pesquisas denominadas “Estado da Arte”*. **Educação e Sociedade**, ano XXIII, n° 79, agosto 2012.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. *O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde*. São Paulo, **Educação e Pesquisa**, mai/ago. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n2/a03v31n2.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). *Métodos de pesquisa*. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOMES, Luciana; MASSON, Letícia Pessoa; BRITO, Jussara Cruz de; ATHAYDE, Milton. *Competências, sofrimento e construção de sentido na atividade de auxiliares de enfermagem em Utin*. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, supl.1, p. 137-156, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v9s1/07.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2015.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. 17. Ed. São Paulo: Edições Loyola, maio 2008.

JARDIM, Tatiana de Andrade; LANCMAN, Selma. *Os aspectos subjetivos do morar e trabalhar na mesma comunidade: a realidade vivenciada pelo Agente Comunitário de Saúde*. **Interface – Comunicação, saúde, educação**. Jan/mar. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/icse/v13n28/v13n28a11.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

KLEIN, Karla. *Qualidade de vida no trabalho docente: um olhar sobre os professores da Universidade Federal do Tocantins*. 2013. 152f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade Federal do Tocantins, Tocantins.

NORONHA, Maria Márcia Bicalho; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. *O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais*. Minas Gerais, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v6n1/05.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2015.

OLIVIER, Marilene; PEREZ, Cristiani Storch; BEHR, Simoni da Costa Fernandes. *Trabalhadores afastados por transtornos mentais e de comportamento: O retorno ao ambiente de trabalho e suas consequências na vida laboral e pessoal de alguns bancários*. Curitiba, **RAC**, Nov/Dez. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n6/03.pdf>>. Acesso em 02 ago. 2015.

PAIVA, Kely César Martins de; COUTO, João Henrique. *Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da Copasa-MG*. Rio de Janeiro: **RAP**, nov/dez 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/08.pdf>>. Acesso em 02 ago. 2015.

REIS, Eduardo J. F. Borges; ARAÚJO, Tânia Maria de; CARVALHO, Fernando Martins; BARBALHO, Leonardo; SILVA, Manuela Oliveira e. *Docência e exaustão emocional*. Campinas, **Educ. Soc.**, jan/abr. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v27n94/a12v27n94.pdf> . Acesso em: 21 jul. 2015.

RIBEIRO, Sandra Fogaça Rosa; MARTINS, Sueli Terezinha Ferreira. *Sofrimento psíquico do trabalhador da saúde da família na organização do trabalho*. Maringá, **Psicologia em Estudo**, abr/jun 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v16n2/a07v16n2.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

ROCHA, R. A.; CERETTA, P. S. *Pesquisa qualitativa: um desafio à ciência social*. In: Anais do Encontro da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração (EnANPAD), 1998, Foz do Iguaçu. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.

ROMANOWSKI, Joana Paulin; ENS, Romilda Teodora. *As pesquisas denominadas do tipo "Estado da Arte" em educação*. **Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 6, n. 19, p. 37-50, set/dez. 2006.

RUMIN, Cassiano Ricardo. *Sofrimento na vigilância prisional: O trabalho e a atenção em saúde mental*. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 26 (4), 570-581, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v26n4/v26n4a05.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. Tradução de Marcos Santarrita. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2012.

SERAFIM, Alessandra da Cruz; CAMPOS, Izabel Carolina Martins; CRUZ, Roberto Moraes; RABUSKE, Michelli Moroni. *Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso*. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 32 (3), 686-705, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n3/v32n3a13.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

SOUZA, Aparecida Neri de; LEITE, Marcia de Paula. *Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil*. Campinas, **Educ. Soc.**, out/dez. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v32n117/v32n117a12.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

SOUZA, Kátia Reis de; ROZEMBERG, Brani. *As macropolíticas educacionais e a micropolítica de gestão escolar: repercussões na saúde dos trabalhadores*. São Paulo, **Educ. Pesqui.**, abr./jun. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v39n2/aop967.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

SPODEA, Charlotte Beatriz; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *Trabalho policial e saúde mental: Uma pesquisa junto aos capitães da Polícia Militar*. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 19 (3), 362-370, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v19n3/a04v19n3.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

TAMAYO, Mauricio Robayo. *Burnout: implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo - trabalho em profissionais da enfermagem*. Brasília, **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 22(3), 474-482, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v22n3/v22n3a19.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

THOMAZ WOOD, Jr. *Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido*. São Paulo, **Rev. Adm. Empres.** vol.32 n.4, Set/Out, 1992. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901992000400002>. Acesso em: 20 mar. 2016.

TSCHIEDEL, Rubia Minuzzi; MONTEIRO, Janine Kieling. *Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária*. Rio Grande do Sul, **Estudos de Psicologia**, jul/set. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v18n3/13.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2015.

VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.

VOSGERAU, Dilmeire Sant'Anna Ramos; ROMANOWSKI, Joana Paulin. *Estudos de revisão: implicações conceituais e metodológicas*. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 14, n. 41, p. 165-189, jan./abr. 2014.

APÊNDICE – EXCERTOS PRINCIPAIS DOS ARTIGOS ANALISADOS

ARTIGO	CONCEITOS TEÓRICOS QUE MAIS SE APRESENTARAM AO LONGO DO TRABALHO (EXCERTOS PRINCIPAIS)	MATRIZ EXPLICATIVA PRINCIPAL SOBRE ADOECIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO (EXCERTOS PRINCIPAIS)	PRINCIPAIS FATORES APONTADOS PELO ESTUDO COMO ASSOCIADOS AO ADOECIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO A ANÁLISE DOS RESULTADOS OU DISCUSSÃO TEÓRICA FINAL DO ARTIGO (EXCERTOS PRINCIPAIS)
1. Docência e exaustão emocional.	<p>Ensinar é uma atividade em geral altamente estressante, com repercussões evidentes na saúde física, mental e no desempenho profissional dos professores.</p> <p>Fatores psicológicos ligados ao estresse docente incluem ansiedade, depressão, irritabilidade, hostilidade e exaustão emocional (Capel, 1987).</p> <p>O Ministério da Saúde do Brasil (Brasil, 2001) reconhece a “Síndrome de Burn-out ou Síndrome do Esgotamento Profissional” como um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, que afeta principalmente profissionais da área de serviços ou cuidadores, quando em contato direto com os usuários, como os trabalhadores da educação, da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, professores, entre outros.</p> <p>A síndrome de <i>burnout</i> envolve três dimensões: despersonalização (sentimento de indiferença), reduzida realização profissional (sentimento de insuficiência e fracasso profissional) e exaustão emocional (sentimento de esgotamento tanto físico como mental,</p>	<p>A prevalência global da queixa de cansaço mental foi extremamente elevada: 70,1%. A prevalência de cansaço mental estava estatisticamente associada às seguintes características sociodemográficas: ser mulher, ter idade ≥ 27 anos e renda $\geq R\\$ 360,00$ (Tabela 1).</p> <p>A prevalência de cansaço mental foi mais elevada entre os professores com alta demanda (77,4%) e baixo controle (79,6%).</p> <p>A prevalência de nervosismo, embora menos frequente do que a de cansaço mental, foi também muito elevada, 49,2%. O nervosismo estava associado, em níveis estatisticamente significantes, com o fato de ser mulher, ter idade ≥ 27 anos, ter filhos, possuir escolaridade média, ter sobrecarga doméstica média/alta, não ter atividade de lazer regular (Tabela 3), lecionar ≥ 5 anos, manter vínculo empregatício estável, trabalhar na zona urbana e possuir carga horária semanal $\geq 35h$ (Tabela 4).</p> <p>Síndrome de <i>Burnout</i>; Nervosismo/irritabilidade; Cansaço mental; Exatresse.</p>	<p>Como observado no presente estudo, trabalhadores da educação constituem uma categoria essencialmente feminina, como comprovam pesquisas realizadas no Brasil (Codo, 1999; Silvany-Neto et al., 2000) e no exterior (Boyle et al., 1995; Dick & Wagner, 2001). Na população estudada, o fato de ser mulher associou-se estatisticamente ao cansaço mental e ao nervosismo.</p> <p>A idade ≥ 27 anos associou-se estatisticamente de forma significativa ao cansaço mental e ao nervosismo. A literatura existente é controversa.</p> <p>Alguns estudos não observaram associação entre idade dos professores e estresse psicológico (Punch & Tuetteman, 1990; Green-Reese & Johnson, 1991). Entretanto, Gold (1985) achou menores níveis de <i>burnout</i> entre professores mais velhos. No estudo de Jacobsson et al. (2001), idade elevada estava relacionada significativamente com exaustão emocional.</p> <p>Segundo Loscocco & Spitze (1990), a presença de filhos e as atribuições e responsabilidades criadas pelas novas demandas familiares produzem estresse e elevam sintomas como ansiedade e sintomas psicossomáticos. Em contrapartida, Walters et al. (1996) observaram que a presença de filhos aparecia como fator protetor – de</p>

	<p>sentimento de não dispor de energia para qualquer tipo de atividade) (Maslach & Jackson, 1981).</p> <p>O nervosismo (irritabilidade) é uma manifestação psíquica que surge posteriormente ao estado de cansaço mental, o qual em última instância se relaciona também ao processo de desgaste advindo do processo de trabalho (Seligmann-Silva, 1994).</p> <p>O <i>burnout</i> instala-se muitas vezes a partir de expectativas elevadas e não realizadas. Pessoas que trabalham em profissões sociais são freqüentemente dotadas de grande idealismo, desejam intensamente ajudar aos outros, e esperam ter um alto grau de liberdade pedagógica, no caso dos professores; em contrapartida, esperam o reconhecimento pelo seu engajamento (Lipp, 2002).</p>		<p>recompensa no âmbito doméstico. O cuidado aos filhos pode, conforme descrito na literatura, criar vínculos afetivos recompensadores, por um lado, ou estressores, por outro. O tipo de relação familiar e de suporte existente na educação dos filhos pode influenciar em uma ou em outra direção.</p> <p>A associação entre carga horária semanal de 35h ou mais com cansaço mental e com nervosismo indica que o desgaste psíquico pode ser desencadeado ou agravado pela jornada de trabalho elevada.</p> <p>A prevalência de cansaço mental foi mais elevada entre professores com renda mais elevada. Este resultado contradiz achados do estudo de Codo (1999).</p> <p>No nosso estudo, o alto controle não foi capaz de diminuir os efeitos negativos à saúde provenientes da alta demanda.</p> <p>Encontramos maior prevalência de nervosismo e cansaço mental entre os professores que referiram baixo suporte social.</p> <p>Esses estudos reforçam a evidência dos efeitos benéficos do bom relacionamento entre colegas e de uma boa atmosfera de trabalho, criando um efeito protetor para os agravos psíquicos.</p> <p>Baixo suporte social para o docente/Cansaço Mental/Nervosismo e elevada carga horária de trabalho/Relacionamento ruim com colegas de trabalho; Exstresse</p>
<p>2. <u>Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil</u></p>	<p>A expressão mal-estar, segundo o autor no prólogo da terceira edição espanhola, “e intencionalmente ambígua (...) sabemos que algo não vai bem, mas não somos capazes de definir o que não funciona e por que”</p>	<p>Existe certo consenso na bibliografia pesquisada de que o estresse emocional e a síndrome de <i>burnout</i> configuram fenômenos diferentes. O segundo (<i>burnout</i>) envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho; e, assim, uma</p>	<p>Os vários estudos analisados aqui iluminam inúmeros aspectos sobre esse tema, trazendo valiosas contribuições, tais como: [...] a maior incidência de sofrimento, estresse e <i>burnout</i> entre os professores com mais tempo de magistério; a maior incidência de</p>

	<p>(Esteve, 1999, p. 12). A profissão docente e hoje considerada uma das mais estressantes, uma profissão de risco, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Como a grande maioria da categoria e do sexo feminino, devem ser ressaltados, em particular, os efeitos desse estresse na saúde das mulheres, como amenorreia, tensão pré-menstrual, cefaleia, melancolia climatérica, frigidez, anorexia, bulimia, neurose de ansiedade e psicose depressiva. O autor refere-se também a presença da síndrome de <i>burnout</i> entre os professores. Esteve também vai ressaltar a importância do choque provocado entre a velocidade com que se processam as mudanças na sociedade atual e a incapacidade do sistema educacional de se adequar a elas.</p>	<p>experiência subjetiva, envolvendo atitudes e sentimentos que vem acarretar problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e a organização. O conceito de stress, por outro lado, não envolve tais atitudes e condutas, e um esgotamento pessoal e com interferência na vida do indivíduo e não necessariamente na sua relação com o trabalho (Codo, 1999). Todos os autores analisados afirmam, com diferentes ênfases, que há uma polissemia de termos para se referir ao <i>burnout</i>, pois esta síndrome é resultante de um conjunto de condições derivadas do desenvolvimento do estresse laboral. O <i>Burnout</i> é uma expressão que designa o sofrimento por exaustão física ou emocional provocada por contínua exposição a situações estressantes. Nesse sentido, entrar em <i>burnout</i> significa chegar ao limite da resistência física ou emocional (Carvalho, 2003). Os componentes principais da síndrome de <i>burnout</i> são utilizados por todos os autores aqui analisados. Esses três componentes são: a exaustão emocional, a despersonalização e a redução da realização profissional. A síndrome se manifesta nos seguintes momentos: (1) quando as demandas de trabalho são maiores que as possibilidades humanas e materiais, o que gera um estresse laboral no indivíduo; (2) quando há evidências sobre o esforço de adaptação e produção de respostas emocionais aos desajustes percebidos; e (3) quando há um enfrentamento defensivo das tensões experimentadas, ocasionando comportamentos de distanciamento emocional, retirada, cinismo e rigidez (Carvalho, 2003). A síndrome pode se manifestar em dores de cabeça, alterações gastrointestinais, fadiga crônica ou exaustão física, tensão muscular,</p>	<p>afastamento por doença entre os temporários; a provável redução dos afastamentos dos temporários, devido à carência de seus direitos e ao temor do desemprego; a maior incidência de distúrbios psíquicos do que físicos; as várias estratégias adotadas pelos professores como forma de criação de relações mais saudáveis entre trabalho e saúde; as novas exigências colocadas para o trabalho docente em função das mudanças que vêm ocorrendo na economia, na sociedade e no Estado; o fato de que muitas enfermidades profissionais geradas pelas condições de trabalho são mascaradas como doenças comuns, fazendo com que o ônus recaia sobre os próprios professores; a deficiência dos programas de formação face às mudanças por que a escola vem passando. <i>Burnout</i>/ Baixo suporte social para o docente/a deficiência dos programas de formação e do sistema educacional se adequar às mudanças da sociedade</p>
--	--	---	--

		<p>ansiedade, depressão, distúrbios do sono, irritabilidade (Assis, 2006; Rossa, 2003).</p> <p>Ha, pois, um consenso de que, no caso dos professores, a localização da escola, o tipo de escola, o nível de ensino, a faixa etária dos estudantes e o contexto social no qual esta inserida são fatores que contribuem significativamente para a síndrome.</p> <p>Independentemente do nível de ensino, os professores se sentem realizados profissionalmente quando e claro o significado de seu trabalho e quando eles tem a avaliação social de que realizam um trabalho de qualidade. Contudo, se os salários são baixos, se as relações de trabalho são muito conflitivas e se não ha garantia de emprego, os professores tendem a experimentar o <i>burnout</i> (Dantas, 2003; Carlo_o, 2005).</p> <p><i>Burnout/</i> Baixo suporte social para o docente</p>	
3. Intensificação do trabalho e saúde dos professores	<p>As escolas passam a se organizar no sentido das demandas por maior atendimento.</p> <p>A democratização do acesso à escola dá-se ao custo da massificação do ensino.</p> <p>As exigências apresentadas aos profissionais da educação nesse contexto de nova regulação educativa parecem pressupor maior responsabilização dos trabalhadores, demandando maior autonomia (ou heteronomia) destes, capacidade de resolver localmente os problemas encontrados, refletir sobre a sua realidade e trabalhar de forma coletiva e cooperativa.</p>	<p>Os professores são extremamente demandados no seu trabalho e com frequência se sentem responsáveis pelo desempenho de seus alunos e da escola (Oliveira, 2006).</p> <p>Quanto mais pobre e carente o contexto no qual a escola está inserida, mais demandas chegam até elas e, conseqüentemente, aos docentes.</p> <p>Em situação de urgência (evento inesperado ou quando as tarefas se sobrepõem), o modo operatório possível é aquele mais rápido. Ora, trabalhar sob pressão temporal pode desfavorecer o desenvolvimento de estratégias de autoproteção à saúde, como buscar a postura mais confortável, permanecer sentado com o dorso apoiado, evitar abuso vocal.</p> <p>As restrições de acesso do universo familiar à cultura escolar e o consumo de produtos culturais de massa sob o signo da imagem e do</p>	<p>Confrontados com a falta de tempo, os trabalhadores limitam a atividade em suas dimensões centrais, que seriam manter o controle da turma e responder aos dispositivos regulatórios. Vale ressaltar que o sofrimento no trabalho, associado ao adoecimento em estudos específicos, está sempre ligado a um conflito entre a vontade de bem fazer o seu trabalho, de acordo com as novas regras implícitas da profissão, e a pressão que os leva a certas regras para aumentar a sua produtividade.</p> <p>Em suma, o processo de intensificação do trabalho vivido pelos docentes das escolas públicas brasileiras na atualidade pode, além de comprometer a saúde desses trabalhadores, pôr em risco a qualidade da educação e os fins últimos da escola.</p>

		<p>som estão na base dos comportamentos alheios aos objetivos pedagógicos. Superar essa realidade é crucial para a motivação do aluno, que precisa ser convencido da importância do seu esforço para vencer as dificuldades e abrir-se para a dedicação (Barrère, 2002).</p> <p>Situações de sobreposição de tarefas podem explicar o cansaço físico, vocal e mental do docente.</p> <p>O controle do indivíduo sobre o próprio trabalho foi salientado como fator que reduz o nível de estresse e o risco de doenças cardiovasculares e doenças crônicas. Johnson et al. (1995) referenciaram que o aumento da demanda no trabalho está associado a mais insatisfação com o trabalho e subsequente desordem psiquiátrica; e que altos níveis de recursos sociais e individuais estão associados a nível mais baixo de insatisfação e de desordens psiquiátricas.</p> <p>Quando são estreitas as margens para a adaptação desejada, é possível a eclosão de um sofrimento mental, tornando o indivíduo fragilizado e mais susceptível ao adoecimento.</p> <p>Kagan (1989) identifica cinco categorias que agrupam os fatores potencialmente estressantes no ambiente ocupacional da escola: a) falta de apoio administrativo (percebem que o diretor tem pouca consideração pelos problemas da sala de aula); b) a relação com os alunos (sentimento de incapacidade para motivar ou controlar os alunos); c) a relação com os colegas (percebem animosidade na relação com os colegas e distribuição desigual das tarefas entre os pares); d) excesso de trabalho (percebem excesso de expectativa da gestão quanto ao volume de tarefas a serem realizadas por eles); e) insegurança financeira (salários inadequados e discrepantes em face do grau de responsabilidade da sua missão).</p>	<p>Cansaço físico, vocal e mental; Alta demanda de responsabilidades e carga de trabalho.</p>
--	--	--	---

<p>4. Da tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho</p>	<p>Para Nietzsche (1978), manifestação do sofrimento e tristeza são dimensões diferenciadas. Enquanto a primeira pode gerar ações transformadoras da vida, a segunda é sempre uma debilidade. Paralisa o sujeito em momentos decisivos.</p> <p>Se existia maior participação no processo de trabalho, havia também aumento dos agravos à saúde, medo e desmobilização coletiva. Enquanto a implementação de crescimento acelerado alinhava-se com sucesso ao projeto neoliberal da empresa, a constatação dos níveis de desgaste, tristeza, afastamentos por causas médicas e demissões enfraqueciam as estratégias de resistência.</p> <p>Nessa perspectiva, eram comuns as queixas de dor difusa que, em outras situações, vinham se configurando como causas de afastamentos por razões psiquiátricas. Já a tristeza era interpretada como sinônimo de fracasso, incompetência e desadaptação - tudo isso era próprio de um processo de transformação do sofrimento em adoecimento (Brant, Minayo, 2004).</p> <p>A tristeza surgia como maldita, sobretudo, no meio gerencial, levando o indivíduo a sentir-se envergonhado e ao isolamento. Essa silenciosa consternação era diagnosticada como depressão.</p>	<p>Rapidez e agilidade eram os quesitos mais valorizados, pois todas as encomendas recebidas deveriam ser enviadas aos seus destinos no mesmo dia, independentemente do número de homens e de objetos.</p> <p>Enquanto os meios de comunicação davam visibilidade à alegria dos gestores, nos bastidores encontravam-se alguns trabalhadores tristes e preocupados com a privatização. No setor médico, processava-se a psiquiatrização da tristeza.</p> <p>Algumas manifestações do sofrimento emergiam sob a forma de dor - ardência, rigidez muscular e câimbras.</p> <p>Onde se esperava acolhimento – lugar da palavra, da escuta e da construção de novos laços – operavam-se prescrições de psicofármacos, silenciando o sofrimento. O resultado final era a quebra das estratégias de resistência dos trabalhadores.</p> <p>Nesse curto e rápido trajeto entre a expressão do sofrimento e o diagnóstico, a participação do gestor era central como dispositivo de adoecimento. A percepção do gestor constituía elemento para caracterizar a expressão do sofrimento como problema de ordem médica.</p> <p>Era comum se recorrer à chamada “culpabilização da vítima”, em que a responsabilização recaía, unicamente, sobre a subjetividade, entendida como algo próprio da relação do homem com o seu desejo (Brant, 2001).</p> <p>O supervisor fazia um breve relato acerca das suas percepções, na maioria das vezes, atravessado pelo tipo de relação com o subordinado.</p> <p>As dificuldades para apropriação de novas tecnologias, em geral, geravam tristeza, experienciada como fracasso pessoal.</p>	<p>O conjunto dos depoimentos revela a existência de trabalhadores, gestores e profissionais da saúde apresentando-se como vítimas de injustiças, especialmente, por não se verem reconhecidos naquilo que fazem, dizem e sofrem. Independentemente das múltiplas explicações que cada um pode oferecer, fica explícito o desamparo e o abandono.</p> <p>Há ainda faltas éticas materializadas na produção e reprodução da psiquiatrização da tristeza, fato que inclui uma medicalização abusiva e indevida. Esse processo psicopatologizante, no contexto organizacional, destina-se a silenciar o sofrimento e quebrar as resistências dos trabalhadores.</p> <p>Como distúrbio neuroquímico, a depressão exime a empresa da responsabilidade de rever o conjunto de suas práticas, nos períodos de transformações, e suas conseqüências nos processos de subjetivação dos trabalhadores.</p> <p>Rapidez e agilidade; psiquiatrização da tristeza; culpabilização da vítima.</p>
---	--	--	---

		<p>Entretanto, a manifestação da tristeza constituía-se, também, como positividade - estratégia de sobrevivência – uma forma de solicitar a presença do outro.</p> <p>Somente após “o mergulho na tristeza, mas de mãos dadas com um amigo” – nas palavras de um entrevistado – era possível vencer a tristeza na empresa.</p> <p>A tentativa de desapropriação da percepção acerca de si mesmo, do autocuidado e das estratégias de resistência ao adoecimento criavam dificuldades para o trabalhador pensar a respeito do próprio sofrimento.</p> <p>Uma das estratégias do marketing de psicofármacos consiste em ter, como ponto central da campanha publicitária, a veiculação de doenças na mídia.</p> <p>O uso prolongado de antidepressivos demonstra baixa efetividade. Segundo a literatura especializada, 40% dos pacientes e 34% dos médicos não estão satisfeitos com a efetividade dos tratamentos com antidepressivos.</p> <p>Na medicina da Era vitoriana, ocorreu um deslocamento do eixo da visão moral da doença para a interpretação científica. A nascente psiquiatria, ao decretar o fim das crenças da cultura sobre a loucura, criou o conceito de doença mental, fazendo desaparecer o sujeito, sua explicação de mundo e sua possibilidade de repensar a vida e transformá-la (Brant, 2004).</p>	
5. Os aspectos subjetivos do morar e trabalhar na mesma comunidade: a realidade vivenciada pelo Agente Comunitário de Saúde	Lunardelo (2004) e Nunes et al. (2002) pontuam que o contato com a população gera intenso envolvimento pessoal e desgaste emocional para o agente. A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) entende que, na vida adulta, o espaço do trabalho será privilegiado para	Referem que com a aproximação e constância nas visitas aprenderam a construir a credibilidade necessária para realizar o trabalho. Como negociar e criar estratégias para realizar o seu trabalho e, ao mesmo tempo, garantir a sobrevivência física e emocional necessária para encarar situações onde a pobreza e a violência são prevalentes?	Na medida em que levar informação, ampliar o conhecimento da população e sua capacidade de enfrentamento dos problemas de saúde não é suficiente, o agente se vê imbricado em um trabalho que vai além de suas competências e possibilidades de resolução. Como seu trabalho não atende às demandas da população, esta não reconhece

	<p>trocas, aparecendo como mediador central da construção, desenvolvimento e complementação dessa identidade individual. Assim, o trabalho tem fundamental importância para a constituição da vida psíquica (Dejours, 2004).</p>	<p>Quantas horas se trabalha por dia? Onde inicia e termina a jornada? É possível fechar a porta de casa e não atender aos vizinhos? Como estabelecer uma relação de confiança quando sabem que o serviço que estão oferecendo ao cidadão é precário ou não está disponível? Como prometer o mesmo serviço que já não conseguiram cumprir?</p>	<p>a qualidade das ações do ACS, nem os esforços que faz para realizá-las, independentemente dos resultados alcançados, e exige dele uma atuação efetiva, resolutiva. Como o agente depende da dinâmica das relações estabelecidas, mentir e constantemente ter de reafirmar a mentira, para, assim, adentrar a casa e a vida das pessoas, gera sofrimento durante o trabalho. Por morar na região, a mentira atinge a si próprio, na medida em que depende dessa mesma rede de serviços que é insuficiente para atender às suas necessidades e às de sua família. A Psicodinâmica do Trabalho tem demonstrado que a exposição psíquica, quando excessiva, tal como vivenciada pelos ACS, provoca sofrimentos no trabalho, que passam a permear todas as demais esferas da sua vida, contaminando as relações pessoais, afetivas e familiares (Dejours, 2004).</p> <p>Frustração; contaminação do tempo fora do trabalho</p>
<p>6. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral</p>	<p>A depressão pode ser conceituada como o conjunto de manifestações que envolvem a necessidade de isolamento, a presença de pensamentos negativos, desânimo, ansiedade, fadiga, insônia, sentimentos de tristeza, angústia, muito medo e vontade de chorar (OMS, 2008). Trabalho pode ser entendido como fonte de prazer e realização; representa o que de mais humano existe no homem, a capacidade de expressar sua “marca essencial” – a subjetividade –, fator fundamental ao equilíbrio e</p>	<p>Conforme salientado anteriormente, a depressão pode prevalecer em diferentes momentos do ciclo de vida de uma pessoa (Lafer e cols., 2000), e em fases relacionadas à “crise da meia idade” ocorre prevalência. Os profissionais afastados do trabalho por depressão apresentam variações quanto ao tempo de adoecimento, tratamento (psicológico e/ou psiquiátrico) e a necessidade de afastamento do trabalho. É possível detectar também situações em que o servidor apresenta um histórico de episódios depressivos anteriores (atestados de curto período), até desencadear o afastamento do trabalho por um período mais</p>	<p>Entende-se que são necessárias leis e normas que regularizem o afastamento das pessoas de seu ambiente de trabalho, e com isso precisa necessariamente haver padronização de ações, porém o que está instituído hoje não oferece subsídios suficientes que permitam compreender e avaliar adequadamente as dificuldades do sujeito deprimido em suas singularidades.</p> <p>O sistema vigente parece assegurar o afastamento do trabalhador que já não desempenha adequadamente suas funções, como meio de solucionar o problema, porém</p>

	<p>desenvolvimento humano (Dejours, 1993). Mendes e Cruz (2004) corroboram que o ser humano dedica a maior parte de sua existência ao trabalho, consideram-no como um dos aspectos mais relevantes da vida pessoal, não somente pela quantidade de tempo a ele consagrado, mas, particularmente, por sua representação psicossocial. Se o trabalho é considerado central na constituição da subjetividade, há que se pensar naqueles cuja saúde está comprometida, de modo a afastá-los do trabalho por adoecimento. Brant e Minayo-Gomez (2004) defendem a ideia de que no mundo do trabalho existe uma tendência em rejeitar o sofrimento e se vive um processo de transformação desse sofrimento em adoecimento. Características específicas de trabalho ou a configuração de determinadas tarefas influenciam na manifestação de processos de adoecimento. Os transtornos mentais e comportamentais associados ao trabalho não são facilmente diagnosticados no momento da avaliação clínica.</p> <p>A medicação legitima o sofrimento, contribuindo para a aceitação social de que “o depressivo não é louco, nem vagabundo ou fraco de caráter, mas doente. A legitimação dá-se mediante a comprovação médica e a prescrição de remédio” (p. 10). Tal condição, por um lado, formaliza a incapacidade e permite o afastamento; ao mesmo</p>	<p>extenso. Informações da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2001) revelam que o diagnóstico precoce e o tratamento da depressão são essenciais para não comprometer a qualidade de vida da pessoa e acrescentar quadros de morbidade e mortalidade (Campos, 2006). A população de pessoas afastadas do trabalho por diagnóstico de depressão, condição de certo modo comum nos dias atuais, é também cercada de preconceito, falta de entendimento e condução monopolizada de tratamento. Mais da metade da população faz uso de medicamentos, tanto para depressão quanto para outras doenças associadas ou decorrentes. No predomínio da concepção médica e estímulo ao uso de medicação como recurso conhecido para o alívio de males da sociedade contemporânea, parece existir uma aceitação generalizada que aprova o tratamento medicamentoso como conhecido para a resolução de problemas, como a depressão.</p>	<p>há deficiências quanto à possibilidade de manter o trabalhador no seu ambiente laboral, sob novas formas (integradas a necessidades individuais) de organização do trabalho e quanto à reintegração destas pessoas a sua vida profissional.</p> <p>Foi possível compreender, também, que o trabalho, mesmo sendo considerado central na vida do homem, implica uma parcela muito expressiva do cotidiano da vida das pessoas e que, diante disso, necessita ser administrado junto a outros interesses, vínculos e compromissos, seja com a família, seja com cuidados pessoais, responsabilidades econômicas e sociais, amigos, lazer, que interferem sobremaneira na condição de saúde e doença.</p> <p>Equilíbrio entre vida laboral, familiar, social e de lazer; organização das formas de reintegração ao trabalho e de reconhecimento das necessidades do sujeito deprimido</p>
--	---	--	---

	<p>tempo, rotula e estigmatiza o profissional e, muitas vezes o afastamento não contribui para o restabelecimento da saúde.</p> <p>Se o uso dos medicamentos tem seus senões, estudos controlados sugerem que algumas abordagens de psicoterapia, como a cognitiva, a interpessoal e a de solução de problemas, são efetivas no tratamento dos episódios depressivos, principalmente em casos de depressão leve a moderada.</p> <p>Consideram importantes os aspectos relacionais ou interacionais envolvidos nas psicoterapias, a capacidade de prover esperança, de oferecer um relacionamento seguro e confiável e de constituir um espaço emocional onde o paciente possa sentir que suas ansiedades depressivas são compreendidas e resguardadas e que permitam ao paciente organizar seu sofrimento.</p>		
7. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde	<p>O professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolares, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende às famílias e à comunidade.</p> <p>Os professores são compelidos a buscar, então, por seus próprios meios, formas de requalificação que se traduzem em aumento não reconhecido e não remunerado da jornada de trabalho (Teixeira, 2001; Barreto e Leher, 2003; Oliveira, 2003).</p> <p>É pertinente defender que o sistema</p>	<p>No período de maio de 2001 a abril de 2002 (tabela 2), os transtornos psíquicos ocuparam o primeiro lugar entre os diagnósticos que provocaram os afastamentos (15%).</p> <p>A autora desse estudo conclui que as atividades pedagógicas permeadas por circunstâncias desfavoráveis forçam a uma reorganização e improvisação no trabalho planejado, distorcem o conteúdo das atividades e tornam o trabalho descaracterizado em relação às expectativas, gerando um processo de permanente insatisfação e induzindo a sentimentos de indignidade, fracasso, impotência, culpa e</p>	<p>Os dados e as conclusões dos estudos interessados em descrever o perfil de adoecimento dos professores são convergentes, independentemente da população e da região estudada. Observou-se que os professores têm mais risco de sofrimento psíquico de diferenciados matizes e a prevalência de transtornos psíquicos menores é maior entre eles, quando comparados a outros grupos.</p> <p>No caso estudado, os dados da literatura são coerentes com os registros na Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica, em</p>

	<p>escolar transfere ao profissional a responsabilidade de cobrir as lacunas existentes na instituição, a qual estabelece mecanismos rígidos e redundantes de avaliação e contrata um efetivo insuficiente, entre outros. Sob essas condições, o único elemento de ajuste é o trabalhador, que, com seus investimentos pessoais, procura auxiliar o aluno carente comprando material escolar e restringindo o seu tempo supostamente livre para criar estratégias pedagógicas que compensem a ausência de laboratórios, de salas de informática e de bibliotecas minimamente estruturadas (Noronha, 2001).</p> <p>As condições de trabalho, ou seja, as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar podem gerar sobreesforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas.</p>	<p>desejo de desistir, entre outros (Naujorks, 2002). Às situações problemáticas que solicitam uma resposta do professor para reduzir o peso dos estímulos ameaçadores o autor chama de “tensão” e “estresse”. (Zaragoza)</p> <p>Diversos estudos citados por Zaragoza (1999) buscam identificar os ciclos de estresse ao longo do ano escolar. Nos finais de trimestre (especialmente do primeiro) e no final do curso, o número de licenças médicas aumenta progressivamente.</p> <p>Codo (1999) estudou uma amostra de quase 39 mil trabalhadores em educação em todo o país e identificou que 32% dos indivíduos apresentavam baixo envolvimento emocional com a tarefa, 25% se encontravam com exaustão emocional e 11% com quadro de despersonalização, podendo-se dizer, em termos práticos, que 48% da população estudada apresentava <i>burnout</i>.</p> <p>No conjunto, os fatores citados explicariam a sobrecarga mental, situação que culmina com a exaustão mental, em que o professor se sente exaurido emocionalmente e o trabalho perde o sentido.</p> <p>O cenário da escola deixa pouca margem para a criatividade e autonomia do professor face às normas educacionais vigentes, assim como a obrigatoriedade de formação específica em cursos estipulados pelo seu gestor e, também, prescrição do tipo de avaliação dos alunos.</p>	<p>Belo Horizonte, apresentados anteriormente, os quais colocam em evidência a prevalência de afastamentos dos professores, sendo os transtornos psíquicos responsáveis pelo maior número de casos.</p> <p>Cansaço físico, vocal e mental; Alta demanda de responsabilidades e carga de trabalho; <i>burnout</i>; transtornos psíquicos.</p>
<p>8. As macropolíticas educacionais e a micropolítica de gestão escolar: repercussões na saúde dos trabalhadores</p>	<p>O campo da educação tem vivido um processo crônico de insuficiência de financiamentos, gerando um sucateamento do sistema público em que ganha visibilidade, entre outros aspectos, o processo de saúde e doença dos profissionais da educação. Na concepção dessas autoras, o modelo de</p>	<p>Os estudos que tratam do trabalho em escolas mencionam diversos problemas de saúde relacionados com as seguintes condições: salas inadequadas com superlotação de alunos, trabalho repetitivo, ritmo acelerado, sobrecarga e intensificação de trabalho com a invasão das horas de descanso e lazer, ausência de materiais e equipamentos adequados, barulho excessivo,</p>	<p>Trata-se de readaptar o trabalho nas escolas, modificando as condições de trabalho que são geradoras de adoecimento, o que evidentemente inclui melhor remuneração dos trabalhadores e outras ações para diminuir os afastamentos, as licenças médicas e as aposentadorias precoces por motivo de saúde.</p>

	<p>funcionamento da educação pública no Brasil tem raízes nos princípios da teoria geral da administração, dos quais se destaca a importância da divisão social do trabalho como uma forma de racionalização do trabalho escolar, enfatizando sua eficiência e produtividade.</p> <p>Ainda que as escolas sejam locais de trabalho regidos por normas institucionais comuns ao conjunto da rede a que estão vinculadas, existem normas específicas em cada escola, nem sempre formalizadas por escrito.</p> <p>De fato, na ausência de políticas amplas que regulamentem ações a favor da saúde e do bem-estar no trabalho, alguns estudos (ALVES, 2010; SOUZA, 2009; MASCARELLO; BARROS, 2007) vêm revelando, no cotidiano laboral escolar, uma micropolítica que pode contribuir para a perpetuação de práticas de poder e dominação nos locais de trabalho.</p> <p>É preciso lembrar que, nos modelos de organização do trabalho contemporâneo, os trabalhadores, para lidar com as variadas e complexas situações, em geral, desenvolvem estratégias que muitas vezes burlam as normas, mas propiciam melhores resultados na execução da atividade e na economia psíquica dos sujeitos.</p>	<p>entre outras.</p> <p>Se não há tempo para a recuperação, são desencadeados ou precipitados os sintomas clínicos que explicariam os índices de afastamento do trabalho, como nervosismo, angústia, irritabilidade, choro fácil, dificuldade de concentração e insônia.</p> <p>Um dos aspectos citados repetidamente nas entrevistas é o que se refere às <i>saídas individuais</i> para resolver problemas relativos à saúde, em detrimento das formas coletivas de mudar as condições de trabalho: cada um vai buscando isoladamente soluções para sua situação, por exemplo, ausentando-se temporariamente do serviço com licenças médicas ou por meio de acordos com a chefia.</p> <p>A esse respeito, citaram duas políticas de governo – uma estadual e outra federal: o Programa Nova Escola e o Fundeb. Eles argumentam que tais programas condicionam o direito de recebimento de seu benefício e de suas gratificações ao fato de o trabalhador não ter problemas de saúde em determinado período.</p> <p>Schwartz e Durrive (2007) afirmam que, no Brasil e em outros países como a França, a política de educação tem fortes componentes tayloristas e fordistas, cuja ênfase está nos valores mercantis econômicos ou <i>economicistas</i>, em detrimento da qualidade do processo de trabalho e de seus resultados na educação pública.</p> <p>Surge, portanto, a ideia de adaptar novamente, embutindo a compreensão de que o homem deve adaptar-se ao trabalho, ou melhor, tornar a adaptar-se ao trabalho (GOMES, 2010). Tal significado se contrapõe ao que realmente deveria acontecer, que é a <i>adaptação do trabalho ao homem</i>, e não a <i>adaptação do homem ao trabalho</i>.</p>	<p>É preciso, também, olhar para outros efeitos sociais e econômicos originados da ausência de uma política pública de saúde voltada para os trabalhadores, que são aqueles relativos à garantia de direitos para quem adocece.</p> <p>É preciso reconhecer, assim, não mais a <i>falta do trabalhador</i>, mas um trabalho <i>em falta</i> com ele.</p> <p>Afirmamos a necessária aproximação entre trabalhadores (e suas organizações) e gestores como procedimento essencial para que se mude essa situação, sendo indispensável dar voz a quem sente e conhece os problemas da educação no Estado do Rio de Janeiro.</p> <p>Racionalização do trabalho escolar, enfatizando sua eficiência e produtividade, sem formalização da realidade de cada escola; Cansaço físico, vocal e mental; falta de estrutura escolar.</p>
9. Sofrimento psíquico do	Diversos autores (Matumoto, Fortuna,	Embora seja inconcebível acostumar-se com o	De acordo com Silva (2002), o gestor se

<p>trabalhador da saúde da família na organização do trabalho</p>	<p>Mishima, Pereira & Domingos, 2005; Pires, 2000; Silva & Trad, 2005; Vieira & Cordeiro, 2005) evidenciam que a situação tende a piorar, porque a produção da saúde é um processo indissociável do seu produto, é a atividade em si mesma, porém a divisão parcelar do trabalho torna-a dissociada e contraditória, implicando em perda maior da autonomia do trabalhador, que, cada vez mais especializado, perde a noção do todo, uma vez que são fragmentadas as suas ações de cuidado ao usuário.</p> <p>Dejours (1992) constrói a sua concepção de estratégias defensivas numa relação do trabalhador com a organização do trabalho direcionando-se à realidade social do trabalho. Como a modificação da organização do trabalho está bloqueada, o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade através dos mecanismos de defesa. Isto o faz sofrer, pois não modifica a realidade a ele imposta, no sentido de aliviar seu sofrimento, mas mascara essa realidade, garantindo a manutenção da produtividade e até mesmo o seu aumento.</p>	<p>sofrimento, o relato parece indicar que com o tempo o impacto inicial era minimizado, não por diminuição do sofrimento, mas por se acostumar com ele.</p> <p>O que é reconhecido como responsabilidade parece ser um autocontrole construído artificialmente pelas pressões da correria e dos horários rígidos a serem cumpridos. A ansiedade e o medo de ser punido desencadearam como estratégia de defesa esse autocontrole ou punição exacerbada dos próprios erros (Dejours, 1992).</p> <p>Vários autores (Merhy, 2002; Campos, 2002; Matumoto et al., 2005; Ribeiro et al., 2004) confirmam que essas questões estão ligadas a um processo de trabalho mecanizado e parcelado, acarretando um desconhecimento do resultado do trabalho e esvaziando o seu sentido; mas o que parece é que os trabalhadores não estão nem totalmente esvaziados de sentido nem totalmente engajados, mas entre as duas possibilidades, tentando sobreviver à fragmentação.</p> <p>A privacidade no cuidado da própria saúde fica prejudicada, porque o atendimento no lugar que trabalha causa constrangimento. A ACS diz: “Querida falar com outra pessoa que esteja fora, não da própria unidade (unidade que trabalha).”</p> <p>As formas para amenizar o sofrimento expressas foram rezas, choro, psicoterapia.</p> <p>Para outros trabalhadores as saídas foram guardar o problema, ficar quieto e brincar.</p> <p>O trabalhador evitava que o usuário rompesse em choro, muitas vezes desviando-se do assunto delicado ou atendendo de porta aberta, mas ficava com a sensação de impotência. Por outro lado, questionava-se até que ponto tinha de lidar com essas questões, se isso fazia mesmo parte do trabalho dele.</p>	<p>sensibilizaria para essa construção coletiva se houvesse uma exigência da população, que por sua vez precisaria saber de seus direitos quanto às mudanças do modelo assistencial, e o controle social teria que ser desenvolvido e incentivado para que tais processos se efetivassem; entretanto a relação com o gestor é relatada pelos trabalhadores como permeada por vigilância constante e forças desiguais, com ênfase em determinações rígidas.</p> <p>A desvalorização do agente comunitário de saúde apareceu diversas vezes nos depoimentos dos próprios trabalhadores dessa categoria, identificando-se uma situação desconfortável de espera nos corredores, tentando realizar trocas de informações com a equipe entre uma consulta e outra.</p> <p>De forma geral, o sofrimento apareceu como desânimo, angústia, conflito na equipe, falta de rede de apoio, acúmulo de atividades, atribuição dos problemas do usuário a si mesmo, desvalorização profissional, sobrecarga de trabalho e impotência ante a dificuldade de dar conta da demanda.</p> <p>Assim, a política de saúde do trabalhador no SUS deve transformar ações individuais e momentâneas em ações coletivas e duradouras, no sentido de ampliar os espaços de discussão e dar voz ao trabalhador na sua coletividade.</p> <p>Frustração e impotência; ausência de apoio institucional; vigilância constante e determinações rígidas; desvalorização; sobrecarga de trabalho.</p>
---	---	---	--

		<p>Sucintamente, os sentimentos de impotência contribuíram para aumentar o desgaste do trabalhador, o qual, por um lado, decidia arbitrariamente o que era melhor para o usuário, sem a adesão deste, e por outro, estagnava-se em uma escuta passiva, evitando situações que não queria vivenciar, como o choro do usuário. A Infraestrutura Institucional se caracterizou muito mais pela ausência de rede de apoio do que pela presença.</p>	
<p>10. Síndrome de <i>burnout</i>: confronto entre o conhecimento médico e a realidade das fichas médicas</p>	<p>Um exemplo desses problemas pode ser encontrado nas reais condições de trabalho do professor, que mobiliza suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas, o que não só demanda esforço, mas também gera uma hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas.</p> <p>A Organização Internacional do Trabalho – OIT identificou a profissão docente como de alto risco, considerando a segunda categoria profissional, em nível mundial, a portar doenças de caráter ocupacional (OIT, 1984).</p> <p>No Brasil, o Ministério da Previdência e Assistência Social (DOU, 1999) apresentou a nova lista de doenças profissionais e relacionadas ao trabalho, a qual contém um conjunto de doze categorias diagnósticas de transtornos mentais. Essas categorias se incluem no que foi chamado de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho, os quais podem ser determinados pelos lugares, pelo</p>	<p>Apesar de 16,7% (dos médicos) terem afirmado que já tiveram esse diagnóstico e de 8,3% terem afirmado que já afastaram professor do trabalho em consequência da Síndrome de <i>Burnout</i>, não foi identificado em nenhuma ficha médica entre os anos de 1999 e 2006 diagnóstico e/ou afastamento do trabalho em decorrência dessa síndrome.</p> <p>Destaca-se que nenhum dos diagnósticos listados (nas fichas médicas) se refere a transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.</p> <p>Contribuem para isto, entre outros motivos, as próprias características dos distúrbios psíquicos, regularmente mascarados por sintomas físicos, bem como a complexidade inerente à tarefa de definir claramente a associação entre tais distúrbios e o trabalho desenvolvido pelo paciente.</p> <p>Todos os anos são registrados cerca de 30 mil casos de doenças do trabalho no Brasil. Embora significativo, o número representa apenas 5% dos casos oficiais verificados nos Estados Unidos, onde essa cifra chega a 600 mil. Essa diferença não se deve à existência de melhores condições de trabalho no Brasil, mas revela o</p>	<p>Decreto 3.048/99 de 6 de maio de 1999 representa um avanço, mas traz um desafio: reconhecer, diagnosticar e efetuar o nexo causal dos transtornos mentais com o trabalho.</p> <p>Segundo Borsoi (2007), ainda hoje, grande parte dos médicos não costuma se preocupar em saber como seus pacientes trabalham para viver. É comum manter-se um suposto distanciamento entre trabalho e saúde mental, como se o primeiro não pudesse dizer nada sobre o segundo, ou como se determinados aspectos objetivos e subjetivos do trabalho não pudessem provocar adoecimento.</p> <p>Pode-se questionar até que ponto os resultados observados na Junta Médica da cidade de João Pessoa se repetem em outras instituições, indagando se a Síndrome de <i>Burnout</i> está sendo incluída na avaliação da saúde mental do professor ou se a própria categoria docente tem conhecimento do que pode estar por trás dos sintomas clássicos de estresse que apresentam.</p> <p>Essas medidas devem considerar uma realidade em que a saúde mental da categoria</p>

	<p>tempo e pelas ações do trabalho. A décima segunda categoria contemplada é a Síndrome de <i>Burnout</i>, considerada um dos transtornos mentais mais comuns entre os professores e um dos males ocupacionais de caráter psicossocial mais graves na sociedade atual (Salanova & Llorens, 2008).</p> <p>Sendo esse profissional professor, pode haver mudança radical dos hábitos normais, diminuição da criatividade e do entusiasmo com o trabalho, dificuldade de concentração, perda do autorrespeito e do autocontrole na sala de aula e reações exageradas na tentativa de diminuir o estresse, além do desenvolvimento, a longo prazo, de doenças como úlcera, hipertensão, depressão e alcoolismo (Yong & Yue, 2007).</p> <p>Cabe ao médico perito identificar que tipo de agravo está relacionado às queixas e o tempo de afastamento do trabalho suficiente para a recuperação, assim como a relação entre a doença e a atividade laboral do trabalhador.</p> <p>É de relevante importância o correto diagnóstico, pois a não caracterização do papel do trabalho como agravante ou desencadeante de distúrbios psíquicos ocasiona prejuízos não só à qualidade e à eficácia do tratamento mas também aos direitos legais do trabalhador, que deixa de usufruir de benefícios previdenciários aos quais</p>	<p>retrato de um crônico problema brasileiro: a precariedade das estatísticas ou a inexistência delas.</p> <p>Corroboram a ideia de abandono e descaso com relação ao trabalhador, nesse caso, o trabalhador docente.</p>	<p>docente está comprometida, atingindo, conseqüentemente, seu desempenho no trabalho, suas relações pessoais e a qualidade de sua educação.</p> <p><i>Burnout.</i></p>
--	--	---	---

	eventualmente tenha direito (Glina, Rocha, Batista & Mendonça, 2001).		
11. Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso	<p>Em 1986, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu risco psicossocial como a interação entre o conteúdo do trabalho, a sua organização e o seu gerenciamento, com outras condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e as necessidades dos trabalhadores de outro.</p> <p>Para Guimarães (2006), os fatores de risco psicossociais do trabalho (FRPT) são definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como estressores, ou seja, que implicam grandes exigências do posto de trabalho, combinadas com recursos insuficientes internos do trabalhador para o seu enfrentamento. Os FRPT podem ser também entendidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem (exigências das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho) dos fatores de organização do trabalho: carreira, cargo, ritmo, ambiente social e técnico.</p> <p>Segundo Ferreira e Mendes (2003), a organização do trabalho é formada pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que manifestam as concepções e a gestão de pessoas e do trabalho existentes no lócus de produção. Os componentes dessa</p>	<p>Certas características próprias da personalidade de cada trabalhador, associadas às suas expectativas, vulnerabilidades, capacidade de adaptação e recursos de enfrentamento diante de estressores, determinarão a magnitude e a natureza tanto das suas reações como das consequências que sofrerão. Os fatores de risco psicossociais precisam ser compreendidos tanto como as condições que se apresentam de forma objetiva no contexto laboral como as que são percebidas e experienciadas pela pessoa.</p> <p>A constante submissão do trabalhador aos estressores ocupacionais podem ocasionar a neurose profissional, que se configura como um estado de desorganização persistente da personalidade.</p>	<p>O estresse acontece quando as exigências do meio não correspondem à capacidade individual de adaptação, ou quando as oportunidades que o ambiente oferece não estão à altura das necessidades e expectativas do indivíduo.</p> <p>Esse modelo preconiza que o desequilíbrio entre as demandas e as respostas do indivíduo e a precariedade do nível de apoio social conduzem ao estresse e ao risco de patologias nos trabalhadores.</p> <p>Os agravos de ordem emocional apresentam dificuldades maiores para ter o seu nexos causal estabelecido, uma vez que se instalam de forma insidiosa no trabalhador, principalmente devido às cargas de trabalho psíquicas.</p> <p>Pode-se afirmar que os FRPT compreendem toda condição e/ou exigência inerente ou relacionada ao trabalho que produza efeitos negativos ou agravos à saúde nas dimensões perceptiva, cognitiva, afetiva, volitiva e comportamental do trabalhador e que prejudiquem as relações socioprofissionais, originando vivências de mal-estar e de sofrimento individual e coletivo.</p> <p>Fatores de risco psicossociais do trabalho; Alta carga psíquica e carga horária de trabalho; estresse psicossocial; potencialização de patologia preexistente.</p>

	dimensão são a divisão do trabalho, a produtividade esperada, as regras formais, o tempo, os ritmos, os controles e as características das tarefas.		
12. Sofrimento na Vigilância Prisional: O Trabalho e a Atenção em Saúde Mental	Conforme indica Dejours (1992; 1999), o trabalhador suportará o sofrimento e o desgaste no trabalho em razão das vivências de prazer e ganhos secundários que obtiver.	Sobrecarga de trabalho devido também ao deslocamento de função dos agentes para o administrativo. Ruptura da identidade profissional. Condições de trabalho ansiogênicas: risco iminente de violência, perseguição de familiares, ameaças, medo de contaminação por doenças. Situações conflituosas quando ajudam os sentenciados em troca de proteção. Ninguém tem o efetivo domínio das situações.	Condições de trabalho ansiogênicas, devido principalmente ao medo. Violência. Risco de contaminação. Situações conflituosas.
13. Os Valores Organizacionais e a Síndrome de <i>Burnout</i> : Dois Momentos em uma Maternidade Pública	Há convergências nos estudos em apontar uma incidência elevada de tal síndrome entre profissionais de saúde, professores e policiais. Por desencadeantes, os autores identificam aqueles estressores com um caráter crônico que ocorrem no ambiente de trabalho. Por facilitadores, os autores designam características pessoais dos indivíduos que ampliam a suscetibilidade do indivíduo a apresentar sintomas da referida síndrome.	Um dos resultados encontrados foi que quanto maior o desejo de autonomia e igualdade maior a Exaustão Emocional.	<i>Burnout</i> (exaustão emocional, despersonalização); Sobrecarga de trabalho.
14. Trabalho Policial e Saúde Mental: Uma Pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar	Dejours: julgamento de utilidade e de beleza; mobilização subjetiva; trabalho prescrito e trabalho real.	Prescrições e sistema de punição no Regulamento Disciplinar dos Servidores Militares; Deficiências das condições de trabalho e o fato de dependerem de outras pessoas para realizá-	Regulamento disciplinar; falta de estrutura e de segurança; elevada carga de trabalho e de insegurança nas ruas. Pouquíssimo espaço para discussão dentro dessa organização do trabalho para que

		<p>los, como peritos são fontes de pressão, pois o atraso gera punição. Elevada carga de trabalho, disponibilidade permanente. Segurança precária. A necessidade de rápida tomada de decisões quando em trabalho nas ruas. Capitães são “fiscais perpetuamente fiscalizados”. Prescrição para a denúncia gera divisão e desconfiança entre Oficiais e Praças. Bom relacionamento com o superior para garantir reconhecimento institucional.</p>	<p>relações intersubjetivas possam criar laços de confiança e reconhecimento.</p>
<p>15. <i>Burnout</i>: Implicações das Fontes Organizacionais de Desajuste Indivíduo-Trabalho em Profissionais da Enfermagem</p>	<p>Maslach e Leiter (1997), ao abordarem as proporções epidêmicas tomadas pelo <i>burnout</i>, descrevem o ambiente de trabalho atual como frio, hostil e muito exigente, sob os pontos de vista econômico e psicológico, aspectos que estão levando as pessoas à exaustão emocional e física. Sustentam que a distância ou o desajuste entre a pessoa e o seu trabalho incrementam a probabilidade de desenvolvimento do <i>burnout</i>. O processo de desajuste pode se apresentar em uma ou mais das seguintes áreas: carga de trabalho, recompensas, justiça, relacionamento com colegas, controle no trabalho e valores. Cada uma dessas fontes de desajuste manifesta-se mediante características que podem tornar ameaçante o ambiente ocupacional do trabalhador. Na enfermagem, algumas dessas características são: o número reduzido de profissionais que trabalham no atendimento em saúde; as dificuldades</p>	<p><i>Burnout</i>, principalmente o fator de exaustão emocional. Fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho: Ausência de coleguismo; sobrecarga de trabalho; e, conflito de valores e práticas organizacionais</p>	<p><i>Burnout</i>, exaustão emocional; Ausência de coleguismo; sobrecarga de trabalho; e, conflito de valores e práticas organizacionais; Conflitos na equipe: autoritarismo da enfermeira chefe.</p>

	em delimitar os diferentes papéis entre enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem; os conflitos interpessoais no trabalho; a falta de reconhecimento e valorização da profissão; etc.		
16. Mal-estar no Trabalho: Análise da Cultura Organizacional de um Contexto Bancário Brasileiro	<p>O conceito de cultura organizacional adotado neste trabalho é o proposto por Freitas (1997). A autora define cultura organizacional da seguinte forma (grifos nossos):</p> <p>“... um conjunto de representações imaginárias sociais ..., construídas e reconstruídas nas relações cotidianas dentro da organização, que são expressas em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando a um sentido de direção e unidade, e colocando a organização como fonte de identidade e de reconhecimento para os seus membros”. (p. 294-295)</p> <p>Bem estar no trabalho é um construto psicológico multidimensional, constituído por três componentes: Satisfação no trabalho: estado emocional positivo ou de prazer, resultante de experiências de trabalho; Envolvimento com o trabalho: grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta a sua auto-estima, representando vínculos positivos com o trabalho; Comprometimento organizacional afetivo: estado no qual o indivíduo se identifica com a organização particular e seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos.</p>	<p>O mal-estar no trabalho está associado ao clima organizacional e à precariedade do suporte organizacional, confirmando resultados de outros estudos (Figuroa, Schufer, Muiños, Marro & Coria, 2001);</p> <p>O mal-estar no trabalho tem origem no modo de tratamento dos trabalhadores terceirizados e sugere a existência de “dois mundos” ou dois grupos de trabalhadores bem distintos, autorizando a hipótese sobre a possível existência do fenômeno sociológico “casa grande e senzala” da obra clássica de Freire (1999);</p> <p>O mal-estar no trabalho se reporta a fatores bem conhecidos na literatura, ou seja, o desejo legítimo de crescimento profissional parece obstruído e os estilos de gestão (postura e forma de tratamento) denotam tanto aspectos relativos à capacitação quanto indícios de assédio moral no trabalho (Scanfone & Teodósio, 2004);</p> <p>O mal-estar no trabalho se associa com fatores fortemente presentes nos resultados de estudos e pesquisas como repetitividade, falta de autonomia no trabalho e modelo de gestão do trabalho de viés taylor-fordista (Lacaz, 2000).</p>	<p>Insatisfação proveniente do ambiente organizacional (e.g., fatores físicos, sociais e baixa perspectiva de carreira) e do modo de gestão do trabalho (e.g., distribuição desigual de tarefas e excesso de controle).</p> <p>Desengajamento proveniente de tarefas repetitivas, tratamento desigual entre funcionários e relações interpessoais de trabalho conflituosas.</p> <p>Descomprometimento proveniente do não reconhecimento profissional pelos superiores hierárquicos, da falta de comprometimento e postura desrespeitosa das chefias, da falta de reciprocidade do banco pelos serviços prestados.</p> <p>Mal-estar no trabalho; trabalho repetitivo e alta carga de trabalho; excesso de controle; falta de reconhecimento.</p>
17. Síndrome de <i>Burnout</i> em	A atividade docente, entendida em	<i>Burnout</i> em professores é um fenômeno	O estudo aponta para um perfil de risco

<p>Professores: Prevalência e Fatores Associados</p>	<p>tempos passados como uma profissão vocacional de grande satisfação pessoal e profissional tem dado lugar ao profissional de ensino excessivamente atrelado a questões tecnoburocráticas. Há uma redução da amplitude de atuação do trabalho, as tarefas de alto nível são transformadas em rotinas, há menos tempo para executar o trabalho, para atualização profissional, lazer e convívio social, bem como escassas oportunidades de trabalho criativo.</p> <p>Assim, a organização do trabalho do professor possui características que o expõem a fatores estressantes que, se persistentes, podem levá-lo a desenvolver a SB (Guglielmi & Tatrow, 1998). <i>Burnout</i> é o resultado do estresse crônico, típico do cotidiano do trabalho, principalmente quando neste existem excessiva pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento.</p>	<p>complexo, multidimensional, resultante da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho.</p> <p>As mulheres são as que mais sofrem com exaustão emocional, menor despersonalização e maior sentimento de realização profissional. Segundo Maslach e Jackson (1985), a diferença de gênero pode estar relacionada a três questões: responsabilidade familiar, tipo de ocupação e papel do sexo na socialização. A última questão abordada é a mais importante, pois identificam as idéias de um envolvimento maior das mulheres com cuidados, alimentação e preocupação com bem-estar de outras pessoas. A profissão docente ainda é percebida como uma extensão da função materna.</p> <p>Com relação à idade, verifica-se que quanto mais jovem, maior é o sentimento de distanciamento das pessoas com as quais o professor tem que se relacionar em seu trabalho. Muitas horas de trabalho são correlacionadas com atitudes negativas principalmente quando envolve contato direto e contínuo com as pessoas.</p> <p>De acordo com Andrade, Nunes, Neto e Abramovay (2004), no Brasil, de um modo geral, os professores da escola pública estão em condições econômicas e sociais inferiores aos das escolas privadas.</p>	<p>constituído de professores jovens, sem relacionamento conjugal estável e filhos, que atuam em escolas públicas, possuem elevada carga horária de trabalho e relacionam-se com um maior número de alunos (são os mais propensos aos fatores desencadeantes da síndrome de <i>burnout</i>).</p> <p><i>Burnout</i>: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional.</p>
<p>18. Trabalho e Riscos de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis</p>	<p>Segundo Bridges (1995) o trabalho, além de contribuir fortemente para a sobrevivência material dos indivíduos, organiza e estrutura a vida das pessoas dando-lhes uma identidade, proporcionando uma rede de relações e de contatos, estruturando seu tempo e construindo espaço na sociedade através de direitos e obrigações.</p> <p>Adoecimento dos policiais, em função</p>	<p>Os fatores da escala contexto de trabalho: organização, condições de trabalho e relações socioprofissionais, foram avaliados como críticos pela maioria dos participantes, ou seja, há uma possibilidade de adoecimento sinalizada pela avaliação dos profissionais.</p> <p>Vale ressaltar que o percentual de afastamentos dos participantes da pesquisa para tratamento de saúde foi de nove policiais (5,6%) que homologaram atestados de um a três vezes</p>	<p>Segundo Dejours (1992) o sofrimento no trabalho começa quando a relação homem-organização está bloqueada, quando o trabalhador usou todo o seu potencial de poder e de saber na organização do trabalho e depara-se com a impossibilidade de mudar a tarefa. Nesse sentido, os recursos ou defesas utilizados pelos sujeitos da pesquisa demonstram ainda estar sendo eficazes na situação atual. A consideração de que o</p>

	<p>da atividade que exercem, é decorrente, tanto de seu contato com a violência, quanto das distintas vivências relacionadas ao trabalho. Mobilização subjetiva é, segundo Dejours (2004), uma fonte de vivência de prazer no trabalho, um meio para lidar com o sofrimento. Implica a ressignificação do sofrimento que, segundo Mendes (2007), é o processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, entra em contato com sua subjetividade, utiliza sua inteligência prática e o coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento.</p>	<p>desde que ingressaram na instituição, sendo que, um deles tirou uma licença para acompanhamento de familiar, e outra foi indicação de repouso/gravidez, totalizando, então, sete (4,37%) policiais que se afastaram para tratamento de saúde. Considerando a observação feita por Mendes e Ferreira (2007), de que nas estatísticas gerais 2% dos trabalhadores têm risco de adoecer, o que já deve ser considerado um número significativo em se tratando de vidas humanas, o percentual encontrado neste grupo pode ser um sinal de alerta.</p>	<p>prazer prevalece sobre o sofrimento pode estar se manifestando em decorrência da novidade da ocupação e das expectativas positivas no início de carreira em relação ao trabalho.</p> <p>Rigidez da organização do trabalho. Lidar com agressividade dos outros; transgredir valores éticos; dificuldade de comunicação e interação profissional.</p>
<p>19. O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de montes claros, Minas Gerais</p>	<p>Nos últimos anos, os estudos epidemiológicos colocam em evidência a sobrecarga emocional derivada das exigências de investimentos pessoais dos professores em suas relações com alunos, pais dos alunos e comunidade. A insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa engendra o sofrimento mental, o qual pode fragilizar o indivíduo, tornando-o susceptível ao adoecimento. As manifestações sintomáticas variam desde um sentimento de insatisfação, frustração, chegando até uma angústia difusa e um profundo sentimento de culpa e impotência. O sofrimento é uma reação inconsciente à organização do trabalho, que surge quando a representação do trabalho é penosa, constituindo-se numa mediação entre a saúde mental e as descompensações</p>	<p>Sentimentos de culpa, não reconhecimento pelo esforço empreendido e prazer obtido no trabalho.</p> <p>As professoras, em geral, buscam compreender e superar as inúmeras dificuldades que interferem no processo e aprendizagem das crianças.</p> <p>As características do tipo paciência, destreza, atenção e cuidado, por serem consideradas típicas da natureza feminina, não são reconhecidas no âmbito institucional; sendo assim, não são valorizadas.</p> <p>Uma professora diz que sai da sala de aula arrasada, quando não consegue realizar o planejado. Ela ressalta que tudo o que acontece de errado em relação à aprendizagem é sempre culpa da professora.</p> <p>O aparente desligamento seria uma manifestação de sofrimento diante de uma</p>	<p>Falta de reconhecimento;</p> <p>Exigências e cobranças;</p> <p>A culpa mencionada pela professora parece indicar a manifestação de um sofrimento diante de uma realidade difícil. Para Dejours (1993), o sofrimento começaria quando a relação entre o indivíduo e a organização é bloqueada, quando o trabalhador utilizou ao máximo as faculdades intelectuais psicoafetivas, psicossensoriais e de adaptação.</p> <p>Para driblar as situações nocivas, foram vistas as estratégias de divisão do tempo entre trabalho, descanso e lazer que dependem da capacidade de fazer diferentes coisas ao mesmo tempo – trabalhar, divertir-se, usufruir a companhia de outras pessoas, cuidar dos afazeres domésticos...; mas, também, uma postura de indiferença quando os seus próprios limites se esgotam,</p>

	psicopatológicas (Dejours, 1993).	<p>situação que requereu à exaustão a sua energia.</p> <p>Para Dejours (1993), as frustrações resultantes de um conteúdo significativo inadequado às potencialidades e às necessidades da personalidade podem provocar esforços de adaptação que nem sempre ficam na linha do tolerável para a saúde mental.</p>	<p>configurando-se numa situação de sério risco sobre a sua auto-estima e proteção de sua saúde.</p> <p>Falta de reconhecimento; exigências e cobranças; culpa; frustração; Contaminação do tempo fora do trabalho.</p>
20. Competências, sofrimento e construção de sentido na atividade de auxiliares de enfermagem em Utin	<p>Du Tertre (2005) destaca que, atualmente, nas relações de serviço, as exigências em torno da qualidade e a intensificação do trabalho têm colocado novos desafios à saúde dos trabalhadores. Para o autor, o processo de arbitragem entre os objetivos fixados pela hierarquia, a especificidade da demanda do beneficiário (com sua presença corporal, com a dinâmica subjetiva daí emergente) e a própria representação que o trabalhador constrói de sua missão é o coração da dinâmica dos serviços, tendo consequências para a saúde dos trabalhadores.</p> <p>Embora entendamos haver diferenças com Canguilhem e Schwartz, pode-se aqui aproximar a concepção de saúde defendida por Dejours (1986, 1992), quando ele assinala que nunca é neutra a relação entre trabalho e saúde. Nesta relação, o trabalhar tem a potência de agir como um operador de saúde, podendo fortalecer a sua conquista ou contribuir para o adoecimento.</p> <p>Assim, a questão correta em relação à saúde não é ‘trabalhar ou não trabalhar’; a questão bem colocada é: ‘qual trabalho, para quê, para quem?’.</p>	<p>Ambiente sociotécnico complexo, repleto de aparelhos sofisticados. Uso de um significativo conhecimento técnico, sendo o profissional efetivamente responsável pelo que faz.</p> <p>Como destaca Hubault (2009), a relação de serviço requer atividades de trabalho em que a ‘subjetividade’ do trabalhador é essencial – atividades que exigem sua implicação e participação, supondo sua autonomia. Para realizar esse tipo de atividade, é necessário ter as condições e formas de organização de trabalho que ajudem a pensar, a se implicar, a se comprometer (“ter tudo na sua mão”), mas há também o engajamento da ‘subjetividade’ da auxiliar nesta relação.</p>	<p>Realização de procedimentos complexos e manejo de tecnologias atuais; Constante contato com o sofrimento e a morte; Falta de reconhecimento; demanda de qualificação.</p>

	<p>Ou seja, diríamos no vocabulário daqueles autores: é na possibilidade de criar novas normas ('capacidade normativa', 'renormatização') de acordo com a situação e os próprios valores (individuais e coletivos), recriando o meio em que se vive e se trabalha, é recentrando-o mesmo que parcial e provisoriamente que se pode caminhar em direção ao ideal de saúde (à saúde, antes de mais nada, como valor). Pode-se entender, com Dejours (2008), que o que elas denominam 'costume' trata-se do desenvolvimento de estratégias coletivas de defesa frente ao risco e ao medo de tornarem-se vulneráveis diante do sofrimento dos bebês e/ou de mães e familiares.</p>		
<p>21. Síndrome de <i>burnout</i> e suporte social no trabalho: a percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados</p>	<p>O suporte social no trabalho, definido como o auxílio informacional, instrumental e emocional que os indivíduos recebem no ambiente profissional, desempenha um papel importante, atuando de forma direta, indireta ou como moderador das doenças ocupacionais.</p> <p>O sujeito pode receber diferentes tipos de apoio da rede social, destacando-se as seguintes categorias: suporte emocional relacionado ao que as pessoas fazem ou falam a alguém, como o fato de aconselhar, ouvir, revelar-se empático e confiável; a categoria suporte instrumental, a qual inclui o auxílio tangível ou práticas que os indivíduos podem fornecer a alguém; e, por fim, a categoria suporte informacional que se refere ao</p>	<p>Os estudos desenvolvidos por Ferreira et al. (2007) evidenciaram que quando as pessoas possuem afetos negativos dirigidos ao trabalho apresentam forte propensão à exaustão emocional. Assim, quando as pessoas demonstram sentimentos de tristeza, angústia e descontentamento estão mais vulneráveis a sentir desgaste físico e emocional.</p>	<p><i>Burnout</i>;</p> <p>Constatou-se que quanto mais os indivíduos possuem informações sobre o trabalho e confiarem em seus colegas e superiores, menor o nível de esgotamento emocional, relacionado ao cansaço e frustração no trabalho.</p> <p>Indicando que quanto maior o compartilhamento das informações e o apoio dos colegas, maior a realização pessoal no trabalho.</p> <p>Pressupondo que quanto maior a concordância com os aspectos relacionados à comunicação e disseminação das informações no ambiente de trabalho, menor o nível de esgotamento, desequilíbrio emocional e despersonalização.</p>

	<p>processo de receber de outras pessoas noções indispensável para realizar ações.</p> <p>O <i>Burnout</i> está mais relacionado a características do ambiente de trabalho do que às características do trabalhador. Nesse contexto, expectativas não atingidas com relação a desafios no trabalho, a recompensas, ao reconhecimento, ao avanço na carreira e a outros aspectos característicos do trabalho podem gerar estresse e <i>Burnout</i>.</p>		
<p>22. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários</p>	<p>Por decorrência dos avanços tecnológicos, mudanças significativas surgiram nas empresas que, ao responderem aos apelos da competitividade, passaram a exigir muito mais do ser humano, que se viu compelido a buscar constantemente novas habilidades e competências para se manter no seu posto de trabalho.</p> <p>Os transtornos mentais e de comportamento são decorrentes das dificuldades de enfrentamento ou elaboração dos problemas vivenciados pelo ser humano.</p> <p>No caso do Banco em questão, percebeu-se a evidência da presença de elementos de retaliação, relação desarmoniosa entre os que passaram e os que não passaram por um afastamento decorrente de transtorno mental e/ou comportamental e a presença de estressores ocupacionais originados das pressões do ambiente</p>	<p>Entre as principais causas do estresse estão as seguintes: incerteza, sobrecarga de trabalho, relações interpessoais, tecnologia, desempenho da tarefa, problemas emocionais, assédio moral, rituais e procedimentos desnecessários, entre outros. Às diversas causas do estresse somam-se os fatores, que Ballone (2002) já havia detectado em relação ao estresse ocupacional, que são: o aumento do volume de trabalho; os conflitos diários no trabalho; as pressões sofridas pelo trabalhador; a falta de compreensão e tolerância da chefia, que também se vê pressionada; todo um ambiente desfavorável ao sujeito e o exercício de funções que são sentidas como inadequadas. Os fatores relacionados ao estresse ocupacional podem resultar em: afastamento do trabalho; intervenção hospitalar; desequilíbrio familiar; perda do emprego e constrangimento no trabalho e na sociedade. Tais elementos ou situações podem gerar consequências também para a organização, podendo ocorrer: perda de oportunidades no mercado; queda de produtividade; intensificação do absenteísmo e prejuízos financeiros.</p>	<p>Depressão; Os principais fatores que conduziram aos transtornos vividos pelos entrevistados foram: excesso de trabalho, pressão das chefias e clientes, horas extras frequentes, ausência de pausas de trabalho, tarefas repetitivas, competição entre os colegas, ambiente estressante, falta de perspectiva de ascensão e falta de reconhecimento no trabalho desenvolvido.</p> <p>É importante destacar também que a organização parece não estar preparada para receber os profissionais afastados no momento do seu retorno, pois não existe um programa de reintegração ao trabalho.</p> <p>Quanto ao papel e intervenção dos gestores de recursos humanos, observou-se que não foram levadas em consideração algumas recomendações feitas por pesquisas realizadas no ambiente organizacional. Primeiro, porque mudaram as pessoas de lugar, colocando-as para desempenhar tarefas de menor importância ou sem uma</p>

	<p>organizacional.</p> <p>Na opinião de Zampier e Stefano (2004, p. 13), “a forma de organização das sociedades contemporâneas tem constituído um solo fértil para o desenvolvimento de doenças psicossomáticas e biológicas”. A pressão contra a grande massa de trabalhadores é constante, e em termos psicológicos o sofrimento é imenso, pois as forças de mercado fazem com que milhares de pessoas se sintam tensas e ansiosas, se têm como única maneira de sobrevivência; há ainda a própria força de trabalho, que pode ser dispensada a qualquer momento.</p> <p>“A depressão é um grave problema de saúde pública, evidenciado pela importância das doenças mentais em relação às outras doenças. O transtorno compromete o cotidiano das pessoas no relacionamento social, seja na família, trabalho ou comunidade”</p>	<p>Vive-se num paradigma no qual as empresas esperam contar com super-heróis e não com seres humanos passíveis de falhas e erros e deixam de levar em consideração que as pessoas são diferentes no seu modo de ser. Toda a individualidade e os processos de subjetivação parecem estar relegados, esquecendo-se ou desprezando-se o fato de que o corpo humano é um sistema complexo e delicado suscetível ao desgaste e à morte.</p>	<p>tarefa determinada. Segundo, porque não houve um acolhimento por parte dos gestores no sentido de reintegrar o trabalhador à sua função original.</p> <p>Acredita-se que uma escuta dos sujeitos por parte dos gestores de recursos humanos, ou até mesmo de seus superiores, possa sugerir modos de intervenção que venham a minimizar os danos emocionais causados aos trabalhadores que retornam às atividades laborais em processos de restauro e significação de sua vida profissional. Por conseqüência, amparando o trabalhador enquanto ser humano, é possível que surjam melhorias no ambiente organizacional e para a empresa como um todo.</p> <p>Depressão; Horas extras frequentes, falta de descansos, tarefas repetitivas, competição, ambiente estressante, falta de perspectiva de ascensão e falta de reconhecimento; Necessidade de novas habilidades e competências; Falta de organização quanto a reintegração dos trabalhadores afastados.</p>
<p>23. Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da Copasa-MG</p>	<p>Uma reestruturação organizacional em um ambiente tradicionalmente adverso à mudança torna-se condição suficiente para a instauração de crises, que se estendem do maior posto de comando da empresa até o menor grau hierárquico. Assim, segundo Rodrigues, o gestor precisa ser extremamente dinâmico, preparado para grandes desafios, “ser especulador, jogador, filósofo, competitivo, cooperativo, jovial, desprovido de preconceitos”, ou conforme Pereira e colaboradores</p>	<p>Cooper e colaboradores (1996) propõem uma síntese em torno da questão do conceito de estresse ocupacional na qual afirmam que os pesquisadores da área focalizam um dos três aspectos a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - estresse como variável dependente — uma resposta a um estímulo perturbador; - estresse como variável independente — um estímulo externo; - estresse como variável interveniente — uma abordagem interacionista que enfatiza a forma como os indivíduos percebem e reagem às situações. 	<p>O trabalho realizado pelos gerentes tem elevado nível de exigência e responsabilidade. Conforme a pesquisa respondida, eles caracterizaram como elevados fatores de pressão os relacionamentos interpessoais e a estrutura e clima organizacional. Mas, apesar de 62% dos gerentes serem propensos ao estresse e apenas 7% sentirem níveis insatisfatórios de saúde mental, a grande maioria dos abordados (78%) utiliza estratégias variadas de combate ao estresse em nível elevado.</p> <p>Estresse; Alto nível de exigência e</p>

	(2003) ser uma pessoa polivalente, que saiba aprender a aprender e a fazer.	<p>Com relação à primeira variável, fontes de pressão no trabalho, Cooper e colaboradores (1988, 1995, 1996) designam seis categorias de agentes estressores: os fatores intrínsecos ao trabalho; o papel do indivíduo na organização; os relacionamentos interpessoais; a satisfação do trabalhador em termos de carreira e perspectivas futuras; o clima e a estrutura organizacionais; e a interface casa-trabalho do indivíduo. Tais fontes de estresse são mediadas pelas características individuais das pessoas e pelas “estratégias de combate” adotadas pelos indivíduos.</p> <p>A personalidade do indivíduo também age sobre a possibilidade de aparecimento de sintomas físicos e mentais atribuídos ao estresse. Em uma mesma situação, as pessoas podem agir de formas diferenciadas devido a características peculiares de suas personalidades.</p>	responsabilidade.
24. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária	<p>Nas condições materiais do trabalho, que englobam tarefas ditas de execução, o trabalhador se vê de algum modo impedido de fazer corretamente seu trabalho, constringido por métodos e regulamentos incompatíveis entre si (Dejours, 1992).</p> <p>Trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas também conviver. Assim, uma organização do trabalho racional deve antes de tudo preocupar-se com a eficácia técnica, mas deve também incorporar argumentos relativos à convivência, ao viver em comum, às regras de sociabilidade, ou seja, ao mundo social do trabalho, bem como argumentos relativos à proteção e realização do ego, ou seja, à saúde e ao mundo</p>	<p>A inexistência de melhores horizontes profissionais também foi apontada, tanto na escassez de programas de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, bem como na ausência de um plano de carreira definido.</p> <p>Produção de estratégias defensivas: negação e racionalização, consistem na minimização da percepção do que faz sofrer.</p> <p>A intensidade do uso das defesas pode levar ao seu fracasso, anestesiando o sofrimento vindo do ambiente laboral e, conseqüentemente, levar ao adoecimento e a alienação (Barros & Mendes, 2003; Dejours, 1997).</p> <p>Para Dejours (1997, 1999), o sentido do trabalho vincula-se ao estabelecimento de uma dinâmica de reconhecimento, que é condição indispensável no processo de mobilização</p>	Realização da revista íntima; condições precárias de trabalho, com cobrança e responsabilização caso não executem corretamente, falta de matérias e de funcionários, más condições das viaturas, falta de recursos de capacitação; Ocorrência de convivência ruim com as colegas de trabalho; negação e racionalização; falta de reconhecimento; sobrecarga de trabalho para as que na folga de 72H fazem diárias em outros presídios.

	subjetivo (Dejours, 1999).	subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho e se dá por duas vias de julgamento: o julgamento de utilidade e o julgamento de beleza.	
--	----------------------------	---	--

Fonte: Elaborado pela autora.