

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

**SUJEITOS E ORGANIZAÇÃO: CO-PARTÍCIPIES
NA PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO
E DA SAÚDE ENQUANTO ELEMENTOS DA QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO**

Jane Martins

Florianópolis
2002

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

**SUJEITOS E ORGANIZAÇÃO: CO-PARTÍCIPIES
NA PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO
E DA SAÚDE ENQUANTO ELEMENTOS DA QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO**

Jane Martins

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas da Universidade Federal de Santa Catarina, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Ergonomia, sob orientação do Prof. Dr. Glaycon Michels.

Florianópolis
2002

Jane Martins

**SUJEITOS E ORGANIZAÇÃO: CO-PARTÍCIPIES NA PROMOÇÃO
DO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E DA SAÚDE ENQUANTO
ELEMENTOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para a obtenção do título de
**Mestre em Engenharia de Produção no Programa de Pós-Graduação
em Engenharia de Produção e Sistemas**
da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 01 março de 2002.



Prof. Ricardo Miranda Barcia, PhD.
Coordenador

Banca Examinadora:



Prof. Glaycon Michels, Dr.
Orientador



Prof. Sônia Maria Pereira, Dr.
Membro



Prof. Suely Grosseman, Dr.
Membro

***A Luciana Alberton
e Vítório Wronski,
com carinho.***

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, representada pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, em especial ao Núcleo de Ergonomia, pela estrutura oferecida à viabilidade deste trabalho;

À Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL, em especial à administração do antigo CCBS, pela abertura e facilitação do contato com os sujeitos de pesquisa;

Aos profissionais e docentes cuja contribuição inestimável permitiu a realização deste;

Ao orientador e amigo Dr. Glaycon Michels, pelo desafio assumido conjuntamente;

Aos familiares e amigos, pelo incentivo constante, variável decisiva para a finalização do projeto.

Ao analista Marco Dal-Bó, pela escuta atenta das angústias e alegrias geradas em todo desenvolver desse trabalho.

“Em nossa língua, fé é substantivo – mas em seu conceito primitivo é verbo. [...] Fé é a perfeita fidelidade da imagem mentalizada com o objeto da mentalização”.

Martin Claret

MARTINS, Jane. **Sujeitos e organização**: co-participes na promoção do bem-estar psicológico e da saúde enquanto elementos da qualidade de vida no trabalho. 2002. 177f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

RESUMO

Esta pesquisa objetivou compreender como o bem-estar psicológico e a saúde de docentes profissionais da área da saúde de uma instituição de ensino superior, enquanto variáveis da qualidade de vida no trabalho, podem ser influenciados por fatores pessoais e organizacionais. Investigaram-se duas categorias: a) aspectos individuais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho; b) aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho. Utilizou-se um instrumental de coleta de dados quali-quantitativo, com uma amostragem de 18 docentes profissionais indicados por seis coordenadores de cursos de graduação (Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Medicina, Odontologia e Psicologia). A análise efetuou-se por pressupostos advindos de um método hermenêutico de interpretação. Observou-se que existem dentre os profissionais algumas atribuições auto-culpabilizantes quanto à condição de qualidade de vida no trabalho em que se encontram, assim como atribuições físico-organizacionais à instituição em que estão inseridos os profissionais. Compreendem as conseqüências de seus estilos de vida sobre seu bem-estar psicológico e sua saúde, assim como resgatam elementos que são geradores de suas atuais condições, vislumbrando mecanismos para superá-las, tanto individual como coletivamente.

Palavras-chaves: bem-estar psicológico, saúde, qualidade de vida no trabalho.

MARTINS, Jane. **Subjects and organization:** co-participants in the advancement of the psychological well-being and health while life quality elements at work. 2002. 177f. Dissertation (Production Engineering Masters Degree Course) – Production Engineering Post-Graduation Program, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ABSTRACT

The object of this research was to conceive in plain terms the psychological well-being and health of the faculty members working in the health area of a higher education institution, while life quality variables at work, may be influenced by personal and organizational factors. Two categories were looked into: a) individual aspects linked to the psychological well-being, health and life quality at work ; b) organizational aspects linked to the psychological well-being, health and life quality at work. A quali-quantitative data collection instrument was used, sampling 18 professional faculty members appointed by six graduation course coordinators (Nursing, Pharmacy, Physiotherapy, Medicine, Dentistry and Psychology). The analysis was effective by pre-supposed coming from a hermeneutical method of interpretation. It was observed that there is among professionals some self-guilt attributions as to life quality condition in their workplace, as well as physio-organizational attributions in relation to the institution they make part of. They understand the consequences of their lifestyle over their psychological well-being and health, as well as rescue elements which generate their recent condition, gleaming mechanisms to overcome them, not only individually, but as a team, too.

Key Words: psychological well-being, health, life quality at work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	02
1.1 Apresentação da Problemática	10
1.2 Objetivos	10
1.2.1 Objetivo geral	10
1.2.2 Objetivos específicos	10
1.3 Questões a investigar (Hipóteses)	11
1.4 Justificativa e Relevância do Trabalho	12
1.5 Estrutura e organização do estudo	18
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	21
3 METODOLOGIA	39
3.1 Modelo de estudo	40
3.2 Delimitação do estudo	41
3.3 Seleção dos sujeitos	42
3.3.1 População	42
3.4 Coleta de dados	44
3.5 Análise e Interpretação dos Dados	46
3.6 Limitações do Estudo	49
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	53

4.1 Resultados	54
4.1.1 Apresentação gráfica dos aspectos individuais relacionados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho	61
4.1.2 Apresentação dos aspectos organizacionais relacionados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho	80
4.3 Discussão sobre os aspectos individuais e a sua relação com o bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho	99
4.3.1 Bem-estar psicológico	99
4.3.2 Sobre o estado de saúde	105
4.3.3 Sobre estilos de vida	111
4.3.4 Estratégias para garantia do bem-estar psicológico e da saúde	116
4.4 Aspectos organizacionais e a sua relação com o bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho	121
4.4.1 Poderes de intervenção atribuídos à organização	121
4.4.2 Influências patogênicas	123
4.4.3 Influências saudogênicas	130
4.4.4 Ações organizacionais para a promoção do bem-estar psicológico, da saúde e da qualidade de vida no trabalho	136
4.5 Percepção sobre os critérios usados para a indicação enquanto sujeito da pesquisa	145
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	152
5.1 Conclusões	152
5.2 Recomendações	154
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	158
7. ANEXOS	164
7.1 Solicitação formal à antiga Direção do CCBS	165
7.2 Carta de apresentação	167
7.3 Formulário de caracterização da amostra	169

7.4 Roteiro de entrevista	171
7.5 Esclarecimentos sobre transcrições e revisões das entrevistas	173
7.6 Mapas – síntese (modelo)	175

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler & Lawler 04

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Distribuição por sexo	54
Tabela 02: Distribuição por estado de origem	55
Tabela 03: Distribuição por idades	55
Tabela 04: Distribuição por estado civil	55
Tabela 05: Distribuição por número de filhos	55
Tabela 06: Distribuição por tempo que se encontra graduado	56
Tabela 07: Distribuição por tempo total de trabalho	56
Tabela 08: Distribuição por tempo de trabalho na área de formação	56
Tabela 09: Distribuição por tempo de trabalho na organização em estudo ...	57
Tabela 10: Distribuição por número de organizações nas quais desenvolve atividades laborais	57
Tabela 11: Distribuição por titulação	57
Tabela 12: Distribuição por áreas de graduação	58
Tabela 13: Distribuição por funções exercidas nas diversas organizações de trabalho	58
Tabela 14: Distribuição por carga horária aproximada de atividades semanais	58

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - ENFE 1	62
Figura 02: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - ENFE 2	63
Figura 03: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - ENFE 3	64
Figura 04: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - FARMA 1	65
Figura 05: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - FARMA 2	66
Figura 06: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - FARMA 3	67
Figura 07: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - FISIO 1	68
Figura 08: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - FISIO 2	69
Figura 09: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - FISIO 3	70
Figura 10: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - MEDI 1	71
Figura 11: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e	

qualidade de vida no trabalho - MEDI 2	72
Figura 12: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - MEDI 3	73
Figura 13: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - ODONTO 1	74
Figura 14: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - ODONTO 2	75
Figura 15: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - ODONTO 3	76
Figura 16: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - PSICO 1	77
Figura 17: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - PSICO 2	78
Figura 18: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho - PSICO 3	79
Figura 19: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho - ENFE 1	81
Figura 20: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho - ENFE 2	82
Figura 21: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho - ENFE 3	83
Figura 22: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FARMA 1	84
Figura 23: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FARMA 2	85
Figura 24: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FARMA 3	86
Figura 25: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico,	

à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FISO 1	87
Figura 26: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FISO 2	88
Figura 27: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FISO 3	89
Figura 28: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – MEDI 1	90
Figura 29: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – MEDI 2	91
Figura 30: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – MEDI 3	92
Figura 31: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ODONTO 1	93
Figura 32: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ODONTO 2	94
Figura 33: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ODONTO 3	95
Figura 34: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho - PSICO 1	96
Figura 35: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – PSICO 2	97
Figura 36: Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – PSICO 3	98
Figura 37: pentáculo do bem-estar	120

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APAE = Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CCBS = Centro de Ciências biológicas e da Saúde

ENFE = Enfermeiro (a)

FARMA = Farmacêutico (a)

FISIO = Fisioterapeuta

MEDI = Médico (a)

ODONTO = Odontólogo (a)

PSICO = Psicólogo (a)

U. = Universidade do Sul de Santa Catarina

1 INTRODUÇÃO

A multiplicidade de áreas que investigam, sob a sua ótica e seus próprios parâmetros, as categorias que indicam a qualidade de vida do ser humano, ampliou-se significativamente nos últimos 30 anos, sendo que:

Tem-se verificado, pois, que a qualidade do meio ambiente, a renda *per capita*, os índices de mortalidade podem indicar as condições físicas ou econômicas de um povo, mas não refletem exatamente o bem-estar desse povo (SAMPAIO, 1999, p.23).

Considera-se pertinente, nesse contexto, que algumas categorias, mesmo que de difícil determinação e avaliação, sejam objeto de pesquisa. As de caráter psicológico contribuem para identificar fatores da qualidade de vida, da saúde e do bem-estar dos sujeitos de difícil acessibilidade. Enquanto outros indicadores palpáveis e mensuráveis já se encontram cientificamente conhecidos e, por isso, passíveis de compreensão e intervenção, os fatores psicológicos são “enigmáticos”, pois imbricam determinantes sociais, organizacionais e estruturais de personalidade que os definem, fazendo efeito

sobre a subjetividade humana e na forma como esta conduz suas relações no cotidiano.

Na ausência de definições operacionais amplamente aceitas, é necessário que os investigadores definam claramente qualidade de vida no contexto de seu interesse e identifiquem seus componentes particulares ou domínios, incluídos nos instrumentos de medida utilizados. Pode-se dizer que os indicadores fisiológicos e os estatísticos populacionais são mais objetivos; porém, não se pode desconsiderar a percepção subjetiva das condições de saúde/doença, de satisfação com a vida e bem-estar psicológico (NAHAS, 2001, p.9).

No âmbito do trabalho, as pesquisas relativas ao bem-estar dos trabalhadores encaminham-se no sentido de identificarem-se as categorias organizacionais que interferem positiva ou negativamente sobre esses, nos aspectos de saúde, bem-estar global e a própria qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos, em outros contextos, mas sempre voltado para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1999, p.76).

O autor citado referencia Nadler e Lawler para descrever o processo evolutivo em qualidade de vida no trabalho (QVT).

Quadro 01
Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler & Lawler

Período	Foco Principal	Definição
1959 / 1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou as conseqüências pessoais de experiência do trabalho.
1969 / 1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972 / 1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975 / 1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante freqüência, invocados como ideais do movimento.
1979 / 1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como conseqüência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo. E para QVT nada representará.

Fonte: Nadler & Lawer, 1983, p. 22-24 apud Rodrigues, 1994, p.81.

A qualidade de vida humana tornou-se objeto de estudos de muitas abordagens, entre elas a Sociologia, a Economia e a Política, que se preocupam com a realidade ampla e global de uma sociedade, avaliando-a com indicadores do bem-estar social, tais como índice de criminalidades, suicídios, violência familiar, renda per capita, etc. Observa-se que a Ecologia, no intuito de proteção à vida, inicialmente avalia a qualidade do meio ambiente relativa ao combate à poluição, qualidade do ar, desflorestamento, consumo de energia, etc. Em uma abordagem contemporânea, a Ecologia Humana observa o sujeito implicado e comprometido nesse contexto, em que o ecossistema passa a ter um caráter político, social, subjetivo, ou seja, mais que uma estrutura ambiental.

Guattari (2000, p. 8) salienta que problemas contemporâneos só serão passíveis de abordagem através de uma “articulação ético-política – a que chama de *ecosofia* – entre os três registros ecológicos (o do meio ambiente, o das relações sociais e da subjetividade humana)”.

A Medicina dentre outras áreas da saúde em geral, atenta para indicadores de qualidade da saúde, destacando-se entre eles os índices de natalidade, morbidade, mortalidade, idade média da população, expectativa de vida, incidência de doenças infecto-contagiosas.

Com relação à Psicologia, é possível considerar a ênfase nos indicadores que levem em consideração o bem-estar psicológico, o controle do estresse, a satisfação geral dos sujeitos, a saúde mental e a garantia desses, quando se refere ao mundo do trabalho.

Matos (*apud* GUIMARÃES, 1999, p.74) argumenta que:

Para se falar de Qualidade de Vida temos que entrar no campo da motivação humana, buscando descobrir quais as necessidades do homem e o que aspira como realização de vida. A qualidade de vida importa consciência individual e social sobre o significado da vida para que o homem coloque sua força transformadora em sua realização plena.

Ballesteros (*apud* SAMPAIO, 1999, p.24) considera que, sob o âmbito da psicologia, o nível de satisfação do sujeito revela sua qualidade de vida, no entanto esta não pode ser definida como um fator interno ou externo, pois,

Qualidade de Vida diz respeito justamente à maneira pela qual o indivíduo interage com sua individualidade e subjetividade com o mundo externo, a maneira como o sujeito é influenciado e influencia. Portanto o acesso a uma “vida com qualidade” é determinado por uma relação de equilíbrio entre forças internas e externas.

Dalkey (apud SAMPAIO, 1999, p.24) destaca fatores subjetivos (sentimentos), tais como a esperança, a antecipação, a ambição, o nível de aspiração e a ansiedade, e a tão procurada “felicidade”. Devido a esses fatores acredita-se que estudos psicológicos e/ou sociólogos devem ser desenvolvidos para compreender-se essa “perspectiva de futuro”, a busca de objetivos característicos dos homens.

Wilheim e Deak (apud GUIMARÃES, 1999, p.77) sugerem o seguinte conceito:

Qualidade de Vida é a sensação de bem-estar do indivíduo. Esta é proporcionada pela satisfação de condições objetivas (renda, emprego, objetos possuídos, qualidade de habitação) e de condições subjetivas (segurança, privacidade, reconhecimento, afeto).

Em se tratando de qualidade de vida no âmbito do trabalho, os aspectos psicológicos não são elementos totalmente esquecidos ou relegados por algumas abordagens psicológicas e administrativas. Vale destacar que anteriormente a preocupação com a qualidade de vida laboral, foi buscada quando se tentava garantir a satisfação do trabalhador e a redução de seu mal-estar e do excesso de esforço físico.

Sampaio (1999) afirma que as contribuições científicas a essa área ocorreram através de economistas, teóricos da administração e, em especial, pela escola de Relações Humanas cujos expoentes foram Elton Mayo, Maslow, Herzberg e Kurt Lewin. Estudos anteriores abordaram a questão de forma tangencial, e a expressão qualidade de vida no trabalho aparece na literatura na década de 50, na Inglaterra, através de Eric Trist, sugerindo “uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho que tem como base a

satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho” (SAMPAIO, 1999, p.21).

Hackman e Oldham (*apud* SAMPAIO, 1999, p.31) propõem um modelo que avalia a qualidade de vida no trabalho como resultante de condições das tarefas capazes de gerar estados psicológicos que resultem em motivação e satisfação em diferentes níveis.

Para Walton (*apud* GOULART, 1999, p. 26), o nível de satisfação e a auto-estima do empregado são diretamente proporcionais à qualidade de vida no trabalho, sua ênfase está no processo de auto-realização.

Verifica-se que, em diversas abordagens psicológicas e administrativas, as categorias psicológicas encontram-se presentes, remetendo-se a satisfação, motivação, afeto, auto-realização, auto-estima, reconhecimento, ausência de estresse e ansiedade, esperança, ambição, felicidade, aspiração, bem-estar, entre outros.

A conquista desses elementos no universo psíquico dos sujeitos e no mundo do trabalho constitui-se em um processo contínuo e longínquo.

O equilíbrio, a estabilidade, a normalidade não são, entretanto dados naturais. A normalidade conquistada e conservada pela força é ao contrário, interiormente trespessada pelo sofrimento. O sofrimento é então definido como o espaço de luta que cobre o campo situado entre, de um lado o bem-estar (para retomar aqui o termo consagrado pela definição de saúde fornecida pela OMS) e, de outro, a doença mental ou a loucura (DEJOURS *apud* CHANLAT, 1993, p.153).

Para Dejours (1987, p.11), saúde “é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social”.

É de fundamental importância que se compreenda como ocorre a relação psíquica do homem com o mundo do trabalho e os efeitos de um sobre o outro, pois o tipo de trabalho e a carga psíquica a ele destinada são capazes de gerar aspectos de saúde ou de doença ao sujeito trabalhador.

Poder-se-ia incluir a categoria Saúde Mental como um componente essencial de saúde e, portanto, da qualidade de vida, pois, esta pode ser definida como:

[...] um estado interno de bem-estar que o indivíduo sente em sua interação com o meio social, quando está satisfazendo criativa e construtivamente suas necessidades, desenvolvendo-se e contribuindo para o bem-estar dos outros (GUIMARÃES, 1999, p.135).

Essa necessidade é pontuada significativamente pela ciência ergonômica que, definida pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, na Norma Regulamentadora 17, ressalta que essa ciência tem como objetivo:

A adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Vê-se sua abrangência e um crescente peso à humanização do trabalho, envolvendo até aspectos do bem-estar físico, mental-cognitivo e não cognitivo (de ordem emocional e motivacional) e psíquico do homem e, se bem aplicada, pode ser a grande resposta que buscamos aos nossos anseios de melhoria qualitativa nos ambientes de trabalho (FEDERIGHI, 1998, p.279).

Enfim, a qualidade de vida no trabalho mantém uma relação significativa com a qualidade de vida global. Rodrigues (1999) compila uma série de pesquisas que confirmam o quanto à qualidade de vida no trabalho está relacionada à satisfação geral com a vida: “[...] podemos afirmar que a

QVT é um ponto vital, não só para a realização do homem no trabalho mas também em toda sua existência” (RODRIGUES, 1999, p.95).

Wright e Cropanzan (2000) observam que pesquisas têm demonstrado as contribuições relativas ao bem-estar psicológico e à satisfação no trabalho para a performance dos sujeitos. Um estudo inicial conclui que bem-estar psicológico e não a satisfação no trabalho era profícuo na performance de trabalhadores.

Weaver (2001), em um estudo étnico com relação à satisfação no trabalho e correlação com outras categorias, verifica que alguns segmentos populacionais valorizam outros domínios da vida que não o trabalho como geradores de satisfação, tais como o casamento, condição financeira, comunidade, atividades de não trabalho, família, condição física, saúde e amizades, associados à felicidade global.

No sentido de contemplar a correlação de qualidade de vida com diversos âmbitos da vida, vale destacar que:

O conceito de qualidade de vida também está presente nos estudos ligados às condições de trabalho na perspectiva holística da vida humana (bem-estar geral ou *wellness*). São inúmeras as abordagens e muitos os instrumentos utilizados nesta busca de caracterização daquilo que se entende por qualidade de vida. Nessa ótica, pelo menos duas realidades se interpõem em nosso dia-a-dia e podem ser consideradas no estudo da qualidade de vida: a realidade da vida social e familiar (aí incluído o lazer) e a realidade do trabalho. Alguns autores como Loscocco e Roschelle, em 1991, propuseram que a qualidade de vida deve ser analisada como resultante desta composição de realidade e não separadamente (NAHAS, 2001, p.9).

1.1 Apresentação da Problemática

Como bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho correlacionam-se a fatores individuais e organizacionais, identificados em profissionais/docentes universitários da área de saúde?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Investigar como a saúde biopsicossocial é afetada pelas atitudes pessoais e pelo contexto organizacional em docentes, profissionais da área da saúde.

1.2.2 Objetivos específicos

- Verificar quais as categorias do mundo laboral, sobretudo organizacionais, que interferem sobre o bem-estar psicológico e saúde de professores/profissionais universitários da área de saúde;

- Compreender a interferência de categorias organizacionais e categorias pessoais para a manutenção de um estilo de vida que garanta bem-estar psicológico e saúde dos trabalhadores docentes;
- Verificar a auto-percepção do profissional docente, sobre os indicadores de bem-estar psicológico percebidos pela sua gerência. ;
- Avaliar como o bem-estar psicológico e a saúde dos trabalhadores são considerados categorias de sua Qualidade de Vida.

1.3 Questões a investigar (Hipóteses)

- Os contextos organizacionais podem gerar tanto impactos positivos (saudogênicos) como negativos (patogênicos) sobre a subjetividade e a saúde dos sujeitos trabalhadores.
- Existem categorias organizacionais e categorias físico-estruturais que, respectivamente, interferem sobre a saúde psíquica e física, dos trabalhadores.
- Estilo de vida, características pessoais, contexto sócio-econômico e categorias organizacionais combinam-se na promoção do bem-estar psicológico e da saúde do trabalhador.

- A gênese da qualidade de vida (bem-estar, saúde...) está vinculada a fatores sociais, organizacionais e estilos de vida pessoais perceptíveis e formas distintas para os sujeitos trabalhadores.

1.4 Justificativa e Relevância do Trabalho

A eleição da temática em estudo provém do desejo de compreender-se e ponderar-se sobre o valor que os sujeitos trabalhadores (docentes da área de saúde) dão às suas atividades laborais, muitas vezes em detrimento de sua própria saúde e seu bem-estar psicológico, mas ao mesmo tempo conseguindo, apesar dos esforços, terem condutas que aparentemente os revela como sujeitos satisfeitos, saudáveis sob os pontos de vista físico e psíquico.

É importante também relevar o lugar que ocupa a organização de trabalho quanto a sua responsabilidade na garantia dos aspectos do bem-estar dos sujeitos, e a atribuição que o sujeito trabalhador faz para com a organização no sentido de responsabilizá-la total ou parcialmente ou isentá-la de suas interferências.

Discutir bem-estar psicológico e físico, observar a construção singular dos sujeitos quanto aos elementos que contemplam ao conceituá-lo, considerar suas ponderações sobre seu estado de saúde, estilo de vida, e permitir que se contextualizem essas vivências enquanto trabalhador,

vislumbrando uma relação mais saudável com a vida, consigo mesmo nos contextos em que se insere é uma necessidade vital e atual.

Eleger pessoas supostamente em condições de bem-estar psicológico como objetos de estudo é antecipar-se aos fatos que podem anteceder uma patologia, um mal-estar, um desequilíbrio iminente em pessoas que garantem um certo nível de equilíbrio dinâmico. Compreender como estilo de vida, condições pessoais, organizacionais e sociais em geral podem estar contribuindo para tal fato, o que amplia o foco de observação.

O estudo em organizações de trabalho com essa amostragem é significativo no sentido de que as pessoas, através de sua relação com o trabalho, reatualizam uma série de elementos de suas diversas relações afetivas no universo laboral. Repetem uma relação de amor e gratificação ou ódio e insatisfação através desse contato com suas tarefas, com pessoas com quem compartilham os mesmos espaços. Sabe-se que o fruto do trabalho tem a nossa face. A face de amor e ódio, prazer e dor, diferença e indiferença, e todas as ambivalências a que ele possa se aderir.

O interesse pelo bem-estar psicológico humano possui longa data. No mundo grego os interesses pela felicidade humana e para os estados da alma já eram presentes. “A obra ‘Da alma’ de Aristóteles (384-322 a.C.) é considerada o primeiro tratado em psicologia. Para o autor a *psyqué* seria o princípio organizador da vida” (BOCK, 1999, p.32).

A preocupação com o sujeito trabalhador, no que diga respeito ao seu bem-estar, sua saúde ou sua qualidade de vida, mostra-se mais recente,

sobretudo advinda das seqüelas que o fenômeno da industrialização imprimiu sobre os corpos e mentes dos trabalhadores.

Convém que se possa agregar conhecimentos de psicologia, administração, ergonomia, saúde e áreas afins para que se compreendam os fatores que contribuem na gênese do bem viver humano, quebrando com a tradição das áreas médica e psicológica, sobretudo no que diga respeito à prevalência do olhar patogênico que cerceia o universo laboral a partir dessas ciências.

A sociedade, em especial gestores e cidadãos trabalhadores, procura condições de vida apropriadas e compatíveis com a saúde física e mental, pleiteia conhecer indicadores que auxiliem a planejar suas ações, visando prevenir doenças e o mal-estar em geral, mas, sobretudo, promover a saúde, o bem-estar psicológico e a qualidade de vida no cotidiano de pessoas comuns.

Lima (1996, p.35) argumenta que, para se ingressar fidedignamente à realidade, se deve compreender que: “A vivência subjetiva do prazer e do sofrimento no trabalho só poderá ser objetivada através do confronto entre o discurso dos sujeitos e a análise sistemática de sua situação de trabalho”. Enfim, o trabalhador ocupa o lugar que o autoriza a avaliar suas reais condições de vida, e através de suas percepções sobre fatores biopsicossociais uma construção de conhecimento realística poderá efetivar-se.

A partir do discurso do trabalhador, que vivencia o universo organizacional, torna-se viável que se avaliem as interferências saudáveis ou não saudáveis que a organização do trabalho produz, diferenciando-se

claramente as condições de trabalho e da organização do trabalho, que são conceitos diferentes e, portanto, resultam em conseqüências diferenciadas.

Segundo Dejours (1992), é preciso entender as condições de trabalho, o ambiente físico, o ambiente químico, o ambiente biológico, as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Por organização do trabalho designa-se a divisão de trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, e outros. Os primeiros são capazes de produzir efeitos sobre a saúde biológica dos trabalhadores, sendo que a segunda categoria produz efeito sobre a subjetividade, a vida psíquica dos indivíduos.

Considera-se pertinente compreender a dicotomia existente na subjetividade de trabalhadores quando se refere a satisfações e insatisfações, gratificações e não gratificações que a atividade laboral pode despertar em si mesmo. Sabe-se que avaliações ambivalentes, dicotômicas, paradoxais com relação aos objetos de nossas relações são muito presentes. Estas despertadas por razões reais, impostas pelo mundo objetivo, ou seja, a forma como a organização do trabalho está configurada; aquelas, por razões internas, intrínsecas ao universo psíquico dos sujeitos.

Logo, a partir da compreensão dessa dicotomia, pretende-se priorizar os aspectos relativos aos elementos satisfacientes, gratificadores, salutareos, ou seja, saudogênicos, que permeiam a vida de trabalhadores que conseguem manter com seu trabalho uma relação identificatória que os caracterize como

sujeitos satisfeitos, realizados e verdadeiramente sublimadores de seu potencial criativo.

Demonstrar a viabilidade de que o trabalho pode estar associado ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida, assim como listar categorias que contribuam para essa realidade, sejam sociais, culturais, psíquicas, organizacionais são intentos de compreender o mundo laboral. Para Codo (1996), é necessário reconhecer que qualquer atividade pode entrar no circuito orgástico do prazer, ou entrar no circuito da dor, do sofrimento e neste extremo aparece a doença mental.

Pretende-se também tomar os conceitos de saúde, saúde mental e qualidade de vida não em sua negatividade, enquanto a presença de doenças, mal-estar, desconforto, desprazer, ou condições impróprias de vida, mas sim em sua positividade que atesta a presença do bem-estar biopsíquico e social.

A partir da perspectiva de Vasquez (1999), em se tratando de promoção e manutenção de estilos de vida saudáveis, vê-se que algumas questões são lançadas aos próprios trabalhadores no sentido de compreender-se como percebem condutas próprias, garantindo seu bem-estar, pois, contemporaneamente, têm-se atestado que índices de morbidade e mortalidade não se associam a doenças infecciosas, visto que fenômenos epidêmicos estão relativamente sob controle em alguns países. Portanto, estas estão associadas a estilos de vida e condutas pouco saudáveis difundidos entre as populações. A partir desse fato, é fundamental que se investigue qual a relação que a carga laboral ou condições organizacionais estabelecem com

as atitudes para com um estilo de vida saudável que proporcione bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida em geral.

O contexto organizacional não se constituiu ao longo da história, por excelência, um espaço de promoção da vida, da criatividade e de condições dignas.

[...] pois contrariamente à idealização que aparece no mundo dos negócios, a organização aparece frequentemente como um lugar propício ao sofrimento, à violência física e psicológica, ao tédio e mesmo ao desespero não apenas nos escalões inferiores, mas também nos níveis intermediário e superior (CHANLAT, 1993, p.26).

Diante desse quadro, pergunta-se como alguns trabalhadores conseguem construir uma trajetória pessoal e profissional na qual toleram ou transformam suas ações nesses contextos em realizações passíveis de gratificá-los e gerar admiração e reconhecimento de si próprio e entre seus pares de forma significativamente diferenciada. Sob o aspecto psíquico, pode-se pensar em efetivos mecanismos de defesa que o aparelho mental lança mão para garantir-se a integridade do sujeito, ou efetivos mecanismos de sublimação que apropriadamente utilizam as energias psíquicas, propiciando ao trabalhador a constituição de sua identidade no contexto social.

O sujeito que, submetendo seu trabalho à crítica, solicita o julgamento dos pares, pode esperar, em troca, ser reconhecido. O reconhecimento é a retribuição fundamental da sublimação. Isso significa que a sublimação tem um papel importante na conquista da identidade. Reconhecimento social e identidade como condição da sublimação conferem a essa última uma função essencial na saúde mental (DEJOURS, 1993, p.158).

Em teoria psicanalítica, observa-se na argumentação de Freud que “amar e trabalhar são fundamentais na manutenção da saúde mental, pois sublimar as pulsões, constitui um elemento cultural significativo” (Lamas, 1989, p.106).

Compreender que a busca da ciência psicológica é um processo em afinidade com outras ciências, utilizando-se de conceitos muitas vezes transdisciplinares, que buscam por vias que se inter cruzam um lugar de satisfação, prazer, gratificação, identidade, reconhecimento, dignidade e cidadania ao sujeitos no mundo do trabalho, é imprescindível à compreensão da interioridade humana em contextos sociais.

1.5 Estrutura e organização do estudo

Este trabalho de pesquisa está organizado em seis capítulos que apresentam os seguintes conteúdos:

- **Capítulo I** - Neste capítulo, são apresentados os objetivos do trabalho, a justificativa e a relevância de tal estudo, as questões investigadas, hipóteses de trabalho, assim como a própria estrutura do trabalho;
- **Capítulo II** - Contempla uma revisão de literatura, abordando aspectos de relevância e compreensão do objeto de estudo, contextualizando o estágio atual em pesquisas na área abordada;

- **Capítulo III** - Descrevem-se objetivamente os aspectos metodológicos que se referem à delimitação do estudo em si, as características de população, da amostra, os instrumentos de coleta, os critérios de análise e o tratamento dos dados e limitações do estudo;
- **Capítulo IV** – Nesse capítulo, apresenta-se os dados obtidos no estudo de caso, assim como se realiza discussão com base neste;
- **Capítulo V** - Apresenta-se a conclusão do estudo realizado e as sugestões para novos trabalhos que possam ser provenientes desta pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Abordar os fenômenos de saúde e bem-estar psicológico, enquanto realidades sociais e individuais implica discutir-se em que segmentos da vida eles podem ser percebidos, mantidos, promovidos ou não.

No sentido de compreender-se os conceitos de saúde e bem-estar psicológico como categorias da qualidade de vida, em especial a qualidade de vida no trabalho, convém observar-se a estreita relação desses com outras categorias:

Num artigo publicado em 1994, Gill e Feistein definiram qualidade de vida como uma percepção individual relativa as condições de saúde e a outros aspectos gerais da vida. [...] Há evidências de que pessoas que têm um estilo de vida mais ativo tendem a ter uma auto-estima e uma percepção de bem-estar psicológico positivos (NAHAS, 2001, p.9).

O autor referenciado argumenta que estilos de vida estão vinculados a hábitos dos sujeitos e que isso passou a ser um dos mais significativos determinantes da saúde de indivíduos, grupos e comunidades.

Em uma proposta de discussão, Vasquez (1999) lançou um questionamento fundamental em torno dos compromissos da ciência com

relação a saúde e bem-estar. Seu artigo intitula-se *“Promoción de los estilos de vida saludables: realidad o utopia?”*

Martínes, Carreras e Haro (2000) publicaram um estudo em educação para a saúde, descrevendo as funções pedagógicas em contexto escolar e social, cuja ênfase está em discutir *“Educación para la salud – la apuesta por la calidad de vida”*.

Neste processo, verifica-se que esses conceitos estão inseridos em uma realidade social e individual que os determina.

Em todo sujeito se dá a coexistência de dois tipos de causalidade: uma compartilhada pelo conjunto social, que explica o que ocorre na realidade; e uma causalidade singular, que quer explicar as razões pelas quais essa é *sua* realidade (Cortazzo, 2000, p.134).

Em torno da responsabilidade organizacional com o bem-estar global dos sujeitos, Frenzel (1994, p.116) argumenta que este está vinculado a função social da organização e à responsabilidade dos sujeitos, perguntando: “o que você tem feito pela qualidade de sua vida no trabalho?”

Mais recentemente e de forma bastante enfática, Demasi (2000) questiona a utilidade das organizações pós-industriais e sugere um posicionamento distinto das mesmas, na contemporaneidade.

A organização pós-industrial é uma completa e radical transformação mental, graças à qual os operários, os empregados, os executivos, os profissionais, os dirigentes, os proprietários e os consumidores devem introjetar um modo novo de considerar as categorias de tempo, espaço, lucro, concorrência, solidariedade, qualidade de trabalho e de vida (DEMASI, 2000, p.32).

Preocupações com o sofrimento humano gerado em contextos de trabalho levam ao desenvolvimento de estudos e questionamentos sobre as responsabilidades dessas organizações.

O poder de ação de que a administração dispõe sobre o destino do sofrimento – sua orientação no sentido do sofrimento criativo ou sofrimento patogênico – a investe ao mesmo tempo de uma responsabilidade cívica (DEJOURS *apud* CHANLAT, 1993, p.173).

O trabalho ocupa um papel fundamental na sociedade e, dessa forma, tornou-se fator importante na avaliação da qualidade de vida. Relativo aos méritos a ele atribuído verificam-se os seus efeitos sobre a vida humana. “O trabalho é objeto e móvel de idéias e ideologias, lugar de colaboração e conflito. Nele o homem se amesquinha e se torna grande aos olhos de seus pares” (Sampaio, 1999, p.11). Mas essa realidade ocorre diante de si mesmo.

No mundo do trabalho, foram priorizadas análises de ordem econômica, técnicas, ideológicas, sociais e legais. No entanto, Codo (1996) relata que é uma via real de análise o vínculo subjetivo do trabalhador e seu trabalho no atual estágio de divisão social do trabalho.

A dinâmica do funcionamento psíquico dos indivíduos no mundo do trabalho tornou-se conhecida por estudos em psicologia do trabalho de Dejours (1992, 1993, 1997), cuja análise das condições organizacionais e seus impactos sobre a vida psíquica são o foco principal.

Tal perspectiva avalia que a característica maior do trabalho capaz de torná-lo equilibrante ou fatigante para o indivíduo, é a oportunidade que ele oferece à livre iniciativa do aparelho psíquico do trabalhador, permitindo ou não a diminuição de sua tensão psíquica, a saber, da carga psíquica do trabalho (MORAES, L.F.R. 1995, p.15).

A carga psíquica abaixo ou acima da capacidade de suportar um sujeito torna-se danosa a este por sub-utilização de seu potencial criativo, mental ou super exigência de suas habilidades. Todos esses desequilíbrios e desafios da vida externa são traduzidos para o mundo interno, conturbando ou desorganizando, de alguma forma, o equilíbrio psíquico e bem-estar do sujeito, assim como sua saúde integral.

Sob a análise dos fatores organizacionais, aqueles que podem interferir na dinâmica psíquica dos sujeitos, referem-se segundo Dejours (1994), sobretudo à forma como as pessoas e tarefas estão estruturadas e fragmentadas no espaço do trabalho. Sendo que condições químicas, físicas e biológicas do trabalho atingem o corpo do trabalhador. Diante desse contexto aos trabalhadores resta construir “mecanismos psicológicos de defesa individuais e coletivos que têm como principal função tornar possível a permanência do trabalhador em uma realidade concreta permeada pela pressão e pela rigidez” (MORAES, L.F. R., 1995).

Se condições organizacionais patológicas tornam-se fatores de patologia psíquica individual e coletiva, a caracterização da correlação entre trabalho e sua função determinante, embora não exclusivo, nos distúrbios mentais, “do ponto de vista do trabalhador deve-se fazer bem o reconhecimento de que sua loucura não é tão sua como parecia, é produto das suas condições de vida” (CODO, 1988, p.21). É impossível ignorar a responsabilidade organizacional e social sobre a construção das condições dignas de saúde no trabalho. O autor referenciado anteriormente argumenta que sua vivência do bem-estar ou mal-estar cujo, limite é a doença mental, está

associada a condições concretas oferecidas em ambientes organizacionais que se internalizam e desencadeiam fatores psíquicos reveladores de intensas defesas psíquicas para garantir-se o lugar da homeostase. Algumas defesas bem sucedidas revelam processos sublimatórios, criativos, realizadores pelos quais o trabalho apresentam fonte identificadora e gratificadora, no entanto no seu oposto, mecanismos outros mostram o trabalho neurotizante ou mesmo psicotizante.

Dejours (1994) propõe a seguinte questão de análise: “a tarefa que afeta um trabalhador oferece uma canalização apropriada de sua energia psíquica?” Em outros termos, a “tarefa exige suficientes atividades psíquicas, fantasmáticas e psicomotoras?” (DEJOURS, 1994, p.24). Essas condições são imprescindíveis à realização de uma atividade que coloque o trabalhador a utilizar sua energia psíquica a serviço de sua integridade e em benefício do projeto da organização em que está inserido. Na utilização dessa energia sempre vai haver investimento, dedicação, cansaço, desafios, conflitos, mas de forma saudogênica, pois o resultante será uma identificação com o produto do trabalho. Com a construção de sentido em torno do que se faz.

O autor conclui que essas questões resumem a problemática entre aparelho psíquico e trabalho. Afinal,

“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, 1994, p.24).

Quando o trabalho permite uma identificação do sujeito, passa de uma condição de sofrimento e tortura, no qual o sujeito sente-se apático e indiferente ao final de sua produção, para a condição de um artista que contempla sua obra individualmente, mas produzindo êxtase e admiração também ao coletivo.

Diante desse contexto cabe focar as diversas instâncias, sejam individuais, organizacionais ou sociais que interatuam na construção de um espaço simbólico e real de bem-estar, saúde e dignidade humana. Essa construção passa por um real no qual o sujeito não recorra a fantasias substitutivas unicamente para negação de sua realização, mas de ancoragem para ver-se como ser.

Ou enfrentamos a tarefa de construir um trabalho que reconstrua a nossa cidadania, ou viveremos em busca, mais, e mais dos balcões de identidade vendidos a cada esquina, submetidos a truques do tipo "olhe no espelho para saber quem você é". Não há tempo para ilusões, não há espelhos, urge construir um (VASCONCELLOS, 1995, p.166).

Não podemos correr o risco de criar instâncias que se transformem em verdadeiras máquinas de produção de desprazeres e insanidades. Mesmo porque vivenciamos uma cultura que, no jogo de repressões, no impeditivo intermitente de que o sujeito do desejo apareça e prevaleça o sujeito organizacional idealizado, cabe uma saída neurotizante daquele que insana, inconsciente e alienadamente responde apenas às demandas organizacionais e sociais de produção e consumo.

Os dados do jogo organizacional se articulam com diferentes elementos da história individual que tomam o indivíduo mais receptivo a esses tipos de solicitações. O processo neurótico

se inscreve assim, no coração da relação que une o indivíduo e a organização a qual ele pertence (AUBERT, 1993, p.193).

Considera-se que é possível construir novas formas de relações com o trabalho, as quais estejam ancoradas em relações sociais e trabalhistas mais saudáveis, e isso passará por âncoras psíquicas também mais saudogênicas. Se a humanidade produz estruturas psíquicas que não ultrapassam a neurose, psicose ou perversão, vale a desidentificação com estas e a promoção de lugares que estejam além. Além de dor, além de repetição, além dos fantasmas torturantes, além da menos valia pessoal e coletiva, além do martírio individual e social.

A ecologia social deverá trabalhar na reconstrução das relações humanas em todos os níveis do *socius*. Ela jamais deverá perder de vista que o poder capitalista se deslocou, se desterritorializou, ao mesmo tempo em extensão – ampliando seu domínio sobre o conjunto da vida social, econômica e cultural do planeta – e em “intenção” – infiltrando-se no seio dos mais inconscientes extratos subjetivos (GUATTARI, 2000, p.33).

Em sua discussão em como se configura o mal-estar na cultura, Freud (1980) propõe indicadores de como desconstruí-lo. “Obtém-se o máximo quando se consegue intensificar suficientemente a produção de prazer a partir das fontes do trabalho psíquico e intelectual. Quando isso acontece, o destino pouco pode fazer contra nós”.

Portanto, a mitificação do bem-estar não é uma busca saudável de condições psíquicas e sociais de qualidade de vida.

Essa questão do trabalho ser experimentado como fonte de prazer, apesar de parecer, para alguns, uma visão romântica e idealizada da escravidão, foi a premissa fundamental tanto do

ideário marxista, como anarquista, e inclusive, começa a ser resgatada agora pelos capitalistas. Não evidentemente, porque tenham, de uma hora para outra, “aberto o coração para os proprietários do mundo”, mas porque começaram a entender que um funcionário triste, deprimido, angustiado, psicologicamente descompensado, produz menos, causa problemas, dá prejuízo, acaba sendo um fardo para seus grandes projetos de produtividade (BAZZO, 1997, p.43).

A ingenuidade, como se vê, não cabe nesse contexto, há que se admitir que a prevalência do “vou lucrar com isso” ainda não se extinguiu, no entanto é a oportunidade de que o “lucro subjetivo” seja algo que não possa ser expropriado do trabalhador, mas a razão de um posicionamento diferenciado diante da lógica do capital, sentindo-se fortalecido, saudável, dono do seu maior bem de produção e apto a construir um “lucro social”.

[...] o que é importante notar, é que provavelmente, se as relações de trabalho, ao invés de insanas, fossem gratificantes, se as pessoas sentissem prazer no trabalho, ao invés de desgosto, se conseguissem crescer profissionalmente, ao invés de perder sua auto-estima, as partes problemáticas de sua personalidade poderiam até ser amenizadas e o trabalho até funcionar como algo terapêutico (BAZZO, 1997, p.43).

Possivelmente no contexto organizacional, medidas “terapêuticas” agregariam “terapêuticas grupais”, cujos ganhos seriam inimagináveis. “Chega-se, assim, à conclusão de que não é, de maneira alguma, o próprio trabalho que se torna nocivo e perigoso, mas a forma como é organizado e gerenciado pelos próprios homens” (COHN E MORSIGLIA, *apud* LADEIRA, 1996, p.73).

As ciências humanas, sejam administrativas, psicológicas, da saúde e sociais, sempre intimidaram-se em defender as dimensões humanas subjetivas, biológicas e sociais enquanto fatores cruciais em contextos

organizacionais diante de áreas do conhecimento que detiveram o saber sobre os ambientes mais produtivos e mais saudáveis.

O encontro salutar das ciências humanas e da saúde com as ciências exatas parece resultar numa área que se consolidou com uma percepção diferenciada, e significativos ganhos ao ser humano já são seus méritos.

Esse significativo avanço epistemológico e técnico agregado à humanização dos conhecimentos ergonômicos permite aproximar-se do entendimento da dinâmica psíquica em contextos laborais e fazer acessar a interioridade humana no ecossistema que a define como ser histórico-social.

Esse habitat laboral urge ser repensado, pois se houver desequilíbrios produzir-se-ão seqüelas individuais e sociais talvez irreversíveis.

O embrutecimento instala-se progressivamente num clima de torpor psíquico do qual os trabalhadores têm geralmente uma consciência dolorosa. Eles se sentem cada vez mais inertes e sem reação. Até que, no limite, se instala um estado de semi-embotamento, no qual o sujeito não sofre mais, e reina um estado próximo ao da anestesia psíquica (DEJOURS, 1993, p.163).

Dejours (1993) segue argumentando que as conseqüências mais graves poderão acontecer em nível de delírios quando se tratar de estruturas psicóticas, depressão em caso de neurose ou doenças somáticas combinadas à desorganização mental, dentre outras. No sentido de garantir-se a satisfação, o prazer e o bem-estar no mundo do trabalho, é imprescindível que se flexibilize a organização de tal modo que, com liberdade, o trabalhador rearranje seu modo operatório e possa fazer um pleno emprego das aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas para obter uma condição de prazer.

Sob os aspectos dos interesses em investir em bem-estar psicológico, portanto, em saúde mental ou a saúde integral, estão intimamente imbricados o próprio trabalhador, as organizações, o Estado e os profissionais de saúde cujos ganhos seriam extremamente expressivos em âmbito social, se tal investimento ocorresse. Faz-se necessário alertar que o lugar do bem-estar, do prazer, da satisfação não existe enquanto lugar absoluto, mas sim enquanto busca, enquanto tentativa de conquista. Esta é a regra de funcionamento mental: o desejo. A busca, mesmo que de objetos que provisoriamente satisfaçam o trabalhador.

Para Mazzili (1996), o trabalho é imprescindível a qualquer pessoa, ele determina a própria sobrevivência e o condicionamento social do indivíduo, constituindo fator de equilíbrio e desenvolvimento do ser humano e, desta maneira, propiciando poder estruturante tanto da saúde mental quanto física.

A perspectiva de possuir-se um trabalho saudogênico é possível dentro de um contexto em que a cultura organizacional não esteja investindo em processos de "diabolização em sentido oposto a simbolização: em sua origem grega *diaballein* significa separar, dividir, fragmentar e *symbollein*, ao contrário, significa relacionar, juntar, unir" (SIEVERS, 1997, p.8).

Ainda segundo Dejours (1993), para que haja a possibilidade de simbolização as empresas não podem prescindir de espaços públicos de palavra, palavras comuns que não contemplam o individualismo e permitem a construção de uma nova ética das relações de trabalho.

Dessa forma, lidar-se-ia não mais com uma organização prescrita, ideal, mas sim com uma organização real. Nem mesmo um trabalhador ideal,

fantasiado por si e pelos gestores, mas um trabalhador real, respeitado em suas habilidades e potencialidades assim como em suas limitações e impotências.

Nesse sentido, um encontro mais realístico com o sujeito e o contexto torna-se um diferencial salutar de inserção no mundo do trabalho. “A psicanálise compreende a capacidade para o trabalho produtivo como um indicador de saúde, considerando-o como o mais completo e simples exemplo de conexão com o princípio de realidade” (LAMAS, 1989, p.105).

Embora Freud (1980) tenha caracterizado como atividades de sublimação as atividades artísticas e intelectuais, diz-se que uma pulsão é sublimada desde que ela vise a um objeto socialmente valorizado. “A sublimação não consiste na transformação fugidia do real, mas no reencontro com este, na possibilidade de nomear, designar, invocar o real. Sublimar é inventar um nome para o lugar onde se produz a falha do real” (GODOI, 1995, p.103).

Sublimar não significa a garantia total do bem-estar, ou a ausência absoluta do desprazer, mas representa uma possibilidade de agregar saúde mental pela construção do sentido ao trabalho, acessível ao trabalhador comum, obtida no seu cotidiano laboral.

A sublimação testemunha um movimento em direção à simbolização aberta, à criação. É justamente a articulação singular ao real do sujeito viabilizando a criação que vem a diferenciar a sublimação de qualquer produção, de qualquer trabalho simplesmente repetitivo, sistemático, em série, automático, o único possível em grande parte das organizações (GODOI, 1995, p.106).

Pereira (2001) destaca que sublimação refere-se à palavra latina *sublime*, que em sua raiz etimológica designa aquilo que vai se elevando, que se sustenta no ar. Em dois campos semânticos, define-se sublimação: o da alquimia, da química, e o da moral. Na alquimia, sublimar significa elevar ao mais alto grau; na química moderna diz respeito à operação de passagem da matéria do estado sólido para o gasoso. Em psicanálise, a pulsão sublimada é derivada para um novo alvo não-sexual, visando a objetos socialmente valorizados. A sublimação permite que as pulsões sexuais e agressivas dirijam-se às metas afastadas de suas metas primeiras, trazendo uma boa solução para a economia psíquica do sujeito; então representariam o encontro com atividades valorizadas socialmente, e aí estariam incluídas atividades comuns, tais como o trabalho e outras produções humanas.

Não se poderia associar a sublimação a um êxtase individual do sujeito diante do fruto de seu trabalho, mas o sublime sempre implica a geração do encantamento não só a quem produz, mas a quem observa a obra. A dimensão coletiva está aí implicada.

Condição fundamental à formação da civilização, do trabalho e das organizações, a sublimação nada mais é do que a “socialização da psique”, ou ainda, o processo por meio do qual a psique se abre para o mundo dos grupos e das organizações (GODOI, 1995, p.107).

Seria oportuno perguntar o quanto a capacidade sublimatória é uma condição intrínseca ao sujeito ou à organização de trabalho, todavia, com certeza, ter-se-ia que reconhecer a estrutura psíquica do sujeito e as condições de oferecimento de possibilidades sublimatórias e salutaras no ambiente

laboral. O que surpreende é que sublimar implica uma mudança subjetiva crucial e radical para o aparecimento do sujeito.

Capacidade química de passar diretamente do estado sólido ao gasoso, a sublimação aparece como correlata da volatilização nas várias acepções designadas pelo termo volátil: que pode ser reduzido ao vapor, inconstante, instável, volúvel; e, ainda, que pode voar. De qualquer forma, a capacidade do sólido de se desmanchar no ar; de passar do estado bruto do desejo à leveza do sublime (GODOI, 1995, p.104).

As implicações de uma realidade psíquica saudável remetem-se a uma condição de saúde integral dos sujeitos. Lidar com a dimensão da saúde em contexto laboral parece disparatado da função pela qual as organizações se constituem mesmo porque se tem uma visão naturalizante de saúde em que os sujeitos “são” ou “não são” saudáveis, como se esta não fosse construída em um tempo e local determinados, consequência das categorias ambientais, sociais e históricas e, portanto, organizacionais a que os sujeitos estão submetidos.

As organizações não podem utilizar-se do sujeito no seu auge de saúde, promovendo a degradação desta e descartando ou colocando sob responsabilidade do Estado o sujeito que não lhe é mais útil.

A pessoa não pode ser considerada como coisa, instrumento ou meio para a obtenção de um fim estranho a ele. A dignidade da pessoa consiste, então, em ser considerada em si mesmo como fim. E jamais somente como instrumento ou meio. Quando o único critério de julgamento é o da utilidade, a dignidade de alguém é desconsiderada (GALDENCIO *apud* SILVA, 1997, p.91).

Portanto, proteger a saúde, promovê-la ou recuperá-la é também responsabilidade da organização cuja mínima manutenção da integridade,

dignidade e cidadania dos sujeitos é imprescindível. Falar em saúde do trabalhador é preservar também os ganhos e a própria sobrevivência de uma empresa, e conseguir assegurá-la em sua função produtiva ou de serviços assim como sua função social.

Se consideradas as quinhentas maiores empresas listadas pela revista *Fortune*, observa-se progressiva redução da taxa média de lucratividade à medida que aumenta a taxa de custos com assistência médica. Se projetada para o futuro (e se nada for feito, acrescentamos) as duas linhas irão se cruzar dentro de aproximadamente cinco anos, significando que os custos médios serão iguais aos lucros, depois desse ponto, excederão os lucros (SILVA, 1997, p.33).

A saúde compreendida em suas múltiplas facetas (biopsiquicossocial), ao estar fragilizada, produz sintomas cujas manifestações mais evidentes e observáveis são as orgânicas. Algumas organizações, já atentas ao fato, produzem estratégias de atenção biomédica aos seus trabalhadores. Mas o que fazer do sintoma invisível? Ou visível e desvelado a duras penas? O que fazer dos sintomas psíquicos e relacionais que se manifestam no cotidiano organizacional? Abordá-los representa proteger, promover e conquistar a saúde mental dos trabalhadores.

O diagnóstico do estado subjetivo do trabalhador, ou seja, sua saúde mental, não facilmente realizável, denunciaria uma série de fatores que se tem resistido enxergar. Os sentidos brotariam em sua manifestação simbólica, mesmo aparecendo metaforizados como sintomas emocionais, corporais ou mesmo relacionais. A estrutura psíquica do trabalhador sofredor seria colocada a serviço do seu bem-estar.

Pode-se ler no *American Psychologist* de 1990 (apenas em 1990!) que o *The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*, nos EUA, acaba de reconhecer as desordens psicológicas ocupacionais como um problema prioritário. Os autores comemoram: "isto representa uma primeira tentativa para elaborar uma estratégia nacional para promover e proteger a saúde psicológica dos trabalhadores" (VASCONCELLOS, 1995, p.160).

O resgate da saúde do bem-estar psicológico, do prazer no trabalho ocupa uma posição fundamental e central na conquista da cidadania.

A alegria da vida aplicada ao trabalho é um elemento essencial e absolutamente indispensável para a reestruturação do homem destinada a fazer do escravo do trabalho que era, o amo da produção. Quando se restabeleça a relação imediata entre o homem e o produto de seu trabalho, o trabalhador assumirá prazerosamente a responsabilidade sobre ele (REICH *apud* BAZZO, 1997, p.43).

Tem-se que pensar em construir relações de trabalho em que o sujeito, ao findar seu dia de trabalho, sinta-se melhor do que quando o iniciou. Que a ele o trabalho agregue valor, prazer, identidade, saúde e bem-estar. Que o trabalho, mesmo fatigante, some o desejo de implicar-se com o produto de seu trabalho, com a idealização deste, com a construção e esteja a serviço do equilíbrio e não desequilíbrio psíquico, orgânico e social.

É possível lembrar que "a 'carga psíquica' é, na acepção que lhe dá Dejours (1980), a insatisfação resultante de um conteúdo ergonômico não adaptado à estrutura da personalidade" (AUBERT, 1993, p.171).

Sobre as organizações universitárias, recai uma série de expectativas enquanto modelos de organizações que efetivamente viabilizem o que discutem em termos de valores e compromissos sociais a que estão vinculadas. A universidade pode estar vinculada à universalização do saber, do

conhecimento em modelos de excelência, visto encarregar-se de formar uma massa de trabalhadores e massa crítica que compõem a sociedade.

Ao longo da história brasileira as universidades foram encontrando desafios e mudanças, porém o mais difícil deles está ligado ao fato de que:

“A universidade foi mais preocupada com a cidadania na época em que ela era menos cobrada sobre o produtivismo” (MAIA, *apud* MORAES, F. F. 1995 p. 143).

Ainda segundo o autor, passou a universidade a sofrer as pressões e os efeitos da lógica do modelo capitalista, ou neoliberal de ação econômica como se o seu produto ou serviço fosse comparável a um bem de consumo qualquer. E nesse modo de inserir-se no mercado, os trabalhadores a ela vinculados sofrem as mesmas conseqüências que o trabalhador de uma linha de produção de uma grande indústria. Ou seja: não idealiza o serviço que oferece, desconhece o resultado final, está inserido em um contexto organizacional mergulhado em dificuldades.

Aqueles problemas comuns às empresas são desafios aos administradores de organizações ou instituições universitárias em que:

A gestão das universidades enfrenta problemas cruciais, como o excesso de centralização das decisões, o emperramento burocrático, o mau funcionamento dos canais de comunicação e a uma modernização excessiva. Assiste-se a uma modernização conservadora, que consagra a racionalidade empresarial e tecnocracia como valores absolutos (PENTEADO, 1998 p. 14).

Nesse contexto, compreende-se que a organização universitária não consegue efetivamente proteger seus trabalhadores das mazelas atinentes aos seus modelos de gestão e lidam com um paradoxo quase que intolerável:

discute-se o ideal, forma-se para a integralidade, a dignidade e a cidadania sem conseguir viabilizá-la em seu próprio território.

Exceções procuram ser criadas, sobretudo naquelas com modelos de gestão compartilhados, gestões democráticas com seus órgãos de representação estruturados e criando espaços de palavra.

Há um mal-estar institucional na universidade diante do qual nós, que fazemos parte dela, não podemos ficar indiferentes. Parece-me que um bom caminho a seguir, neste caso, é colocar novamente a "questão da universidade" indagar-se sobre o seu sentido, buscar formas de reorganizá-la e pensá-la coletivamente (GADOTTI *apud* PENTEADO, 1998 p. 10).

Espera-se que na construção de uma organização universitária, ética e cidadã não se desacredite dos sonhos e dos desejos. O sonho de educar para o bem-estar psicológico e vivê-lo, o desejo de estar saudável e senti-lo, e a aspiração de poder usufruir de um nível aceitável de qualidade de vida.

3 METODOLOGIA

Realizou-se uma pesquisa de campo, com uma amostragem intencional que se originou do universo de docentes que fazem parte do corpo funcional do antigo CCBS - Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da UNISUL - Universidade do Sul de Santa Catarina, campus de Tubarão. Na ocasião do estudo, em julho de 2001, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas através das quais se coletou os dados e, posteriormente fez-se a análise e a interpretação a partir de categorias previamente constituídas e de outras que se agregaram ao estudo após coleta de dados.

As etapas observadas para a realização da pesquisa foram estruturadas da seguinte forma:

- Revisão Bibliográfica;
- Definição do universo da pesquisa;
- Definição da população referência;
- Levantamento de dados;
- Tratamento qualitativo dos dados;

- Discussão dos resultados;
- Conclusão.

3.1 Modelo de estudo

Em função da especificidade do objeto de estudo, optou-se por realizar uma pesquisa de campo qualitativa com recorte transversal. Os elementos quantitativos apresentam-se unicamente com fins de caracterização da amostra, sendo que o foco principal está voltado para aspectos qualitativos, desde a coleta de dados até o processo final de análise.

A pesquisa qualitativa, segundo Taylor (1998) apresenta características básicas, porque o fato de ser descritiva e o ambiente natural constituem fonte direta de coleta de dados. O pesquisador mostra-se como instrumento fundamental, pois se preocupa com o processo e não unicamente com os resultados, utilizando-se da indução na análise dos dados. Complementa que o significado que as pessoas dão às coisas e a sua vida é a preocupação fundamental.

A argumentação de Chanlat (1993, p.18) mostra-se bastante enfática quando coloca que “chegou o momento de dizer que a compreensão dos seres humanos no ambiente de trabalho passa por uma postura compreensiva, única capaz de apreender o sentido que os seres humanos dão à própria vida”.

3.2 Delimitação do estudo

O estudo abordou docentes da área de saúde, vinculados ao antigo CCBS - Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, da UNISUL - Universidade do Sul de Santa Catarina, no campus de Tubarão, indicados por seus respectivos coordenadores de cursos de graduação.

O curso de graduação Ciências - Habilitação Matemática foi excluído da amostragem por estar em fase de realocação em um outro centro e pelo fato de os profissionais não terem relação com a docência em cursos da área da saúde.

Foram abordadas questões individuais e organizacionais segundo a compreensão dos docentes pesquisados, no que tange às influências sobre o seu bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho. Aspectos mais genéricos como questões sociais, políticas, econômicas ou ideológicas não foram abordadas diretamente, o que não os exclui como fundamentalmente determinantes. Esses elementos são identificáveis indiretamente no discurso dos sujeitos.

Quanto às categorias investigadas, essas se apresentam como categorias teóricas tais como bem-estar psicológico, saúde ou estilo de vida. Seus opostos, ou a ponderação sobre seus possíveis estágios de desenvolvimento, estão presentes enquanto objeto de análise. Saúde/doença, bem-estar/mal-estar, estilo saudável/estilo não saudável são fatores que paradoxalmente recaem sobre uma mesma realidade ou um mesmo sujeito.

3.3 Seleção dos sujeitos

3.3.1 População

Os sujeitos pesquisados compuseram uma amostragem intencional de 18 (dezoito) docentes de ensino superior provenientes de seis cursos de graduação da área de saúde que formavam uma unidade de trabalho que se denominava CCBS – Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, pertencente à UNISUL – Universidade do Sul de Santa Catarina, Campus Tubarão, na ocasião da realização das entrevistas, junho de 2001. Em função de uma reestruturação organizacional, já não existe essa unidade administrativa, no entanto os cursos de graduação pesquisados permanecem em funcionamento, agora não mais vinculados aos centros, mas sim como unidades autônomas.

Em pesquisa qualitativa, a representatividade da amostra não provém do número de sujeitos de uma determinada população, mas sim do conteúdo possível de apreensão e análise que esta amostragem proporciona.

A pesquisa qualitativa não se baseia no critério numérico para garantir sua representatividade. Uma pergunta importante neste item é “quais indivíduos sociais têm uma vinculação mais significativa para o problema a ser investigado?”. A amostragem boa é aquela que possibilita abranger a totalidade do problema investigado em suas múltiplas dimensões (FERREIRA *apud* MINAYO, 1994, p.146).

A amostra definiu-se a partir de uma solicitação direta realizada aos coordenadores dos seis cursos de graduação que compõem a área de saúde: enfermagem, farmácia, fisioterapia, medicina, odontologia e psicologia.

A esses coordenadores e gestores foi apresentada a seguinte consigna para indicação dos sujeitos para a composição da amostra: “Escolha profissionais que pertencem à congregação de curso, sob a sua gerência, e que lhe dão indicadores de bem-estar psicológico. Devem ser selecionados 3 (três), que, sob seu julgamento poderão fazer parte deste estudo. Utilize sua própria percepção sobre bem-estar psicológico”.

Diante da exposição do critério delimitador dos sujeitos que comporiam a amostra, as reações produzidas pelos coordenadores de curso passaram a ser objeto de observação e registro. A multiplicidade de construções simbólicas que revelariam um entendimento preliminar do que seria construído em torno da temática começou a delimitar-se antes mesmo de ter acesso aos sujeitos da pesquisa.

Após a indicação dos coordenadores dos sujeitos da pesquisa, partiu-se para o encontro de mecanismos para poder contatá-los via telefone ou pessoalmente, no sentido de consultá-los sobre o consentimento e a viabilidade de sua participação na pesquisa.

Os telefones pessoais, endereços ou horários de trabalho foram coletados junto às secretarias das coordenações de cursos assim como no serviço de apoio aos docentes.

Ao contatar os 18 (dezoito) sujeitos preliminarmente indicados, realizou-se a apresentação da pesquisadora, deram-se esclarecimentos sobre os objetivos da pesquisa, a forma como havia sido indicado (sem referir-se ao critério colocado ao coordenador) e a consulta sobre sua disponibilidade e desejo em participar.

Todos os sujeitos iindicados concordaram em participar e agendou-se hora e local para a entrevista. Alguns foram localizados na própria universidade, ou em outros locais de trabalho, como hospital ou consultório.

3.4 Coleta de dados

Os dados foram coletados através de instrumentos de caracterização da amostra (anexo 03) e entrevistas semi-estruturadas (anexo 04), gravadas e, após transcrição e digitação, colocadas à disposição dos sujeitos entrevistados para revisão. Antes de ter acesso aos sujeitos, realizou-se uma série de etapas que cumprem trâmites formais de acesso aos docentes trabalhadores que pertencem ao quadro funcional da UNISUL – Universidade do Sul de Santa Catarina, no campus de Tubarão, alocados no antigo CCBS – Centro de Ciências Biológicas e da Saúde. São elas:

Primeira Etapa:

Solicitação formal à então direção do CCBS, para realizar-se consulta às coordenações de curso e posteriormente entrevistas com os docentes indicados da instituição (anexo 01).

Segunda Etapa:

Obtida a resposta formal da antiga direção do CCBS, fez-se contato junto aos coordenadores de curso, sendo que após encontro com a

coordenação do curso de ciências – habilitação matemática, se decidiu por excluí-la da amostragem visto não se tratarem de profissionais da área da saúde, e os trâmites de transferência dessa graduação para a área tecnológica estavam em curso. Por tais razões, considerou-se não responder aos critérios colocados pela pesquisadora para compor a amostragem.

Com a indicação dos coordenadores dos três profissionais conforme critério já mencionado, partiu-se para o contato com os mesmos.

Terceira Etapa:

Agendamento via telefone ou pessoalmente sobre local, data e horário de realização de entrevistas, que efetuaram-se após conhecimento dos termos da carta de apresentação (anexo 02).

Com exceção de duas entrevistas, que foram remanejadas para novos horários por imprevistos nas atividades dos professores, 16 (dezesesseis) delas ocorreram conforme o agendamento.

A entrevista é o procedimento mais usual no trabalho de campo. Através dela, o pesquisador busca obter informes contidos na fala dos atores sociais. Ela não significa uma conversa desprentensiva e neutra, uma vez que se insere como meio da coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeito-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada (MINAYO, 1994, p.152).

Quarta Etapa:

Após terem sido realizadas todas as entrevistas, partiu-se para a transcrição, digitação e revisão das mesmas. O processo de transcrição e

digitação contou com duas auxiliares e o processo de revisão unicamente com a pesquisadora.

Convém se ressaltar que:

Algumas pessoas não familiarizadas com a gravação das entrevistas afirmam que o gravador inibe o informante. Isto talvez seja verdadeiro no começo do trabalho. Mas rapidamente qualquer sujeito faz caso omisso desse aparelho e atua espontaneamente. Devemos considerar também que o informante, geralmente, não é uma única pessoa, senão várias. Seus pontos de vista serão examinados à luz de várias perspectivas individuais, de grupo e de informações histórico-culturais além dos suportes teóricos do investigador (TRIVIÑOS, 1987, p.148).

Concluído o processo acima descrito, por contato telefônico foram contatados novamente os sujeitos da pesquisa para consultá-los sobre o desejo de revisarem suas entrevistas, no entanto, somente um deles solicitou a transcrição para fazê-lo (anexo 05).

3.5 Análise e Interpretação dos Dados

Inicialmente, os elementos numéricos de caracterização da amostra foram tabulados. No entanto, como já ressaltado, os interesses foram voltados aos conteúdos subjetivos, colhidos com as entrevistas semi-estruturadas, que caracterizam a pesquisa enquanto qualitativa.

Em pesquisa qualitativa a subjetividade do pesquisador e seus referenciais teóricos, contexto gerador de investigação, são elementos que

significativamente acompanham o processo de análise e interpretação dos dados.

A literatura apresenta uma série de referências no campo da análise e da interpretação de dados quando em cena uma pesquisa qualitativa. Essas propostas perpassam por metodologias pautadas na análise de conteúdo, análise do discurso, abordagens lingüísticas diversas, etnográficas e a metodologia hermenêutica, combinada à dialética ou não.

Convém lembrar que, mesmo pautada em um método (que não deverá atuar como amarra), a liberdade do pesquisador estará sempre presente, pois este decidirá o que observar, perguntar, registrar, analisar e descrever finalmente. Dessa forma, são significativos os aspectos ideológicos que perpassam uma pesquisa e a não neutralidade do pesquisador em função de sua inserção histórico-cultural, em um contexto muito próximo dos sujeitos investigados.

Para a proposta de investigação descrita neste trabalho, são fundamentais alguns elementos que a abordagem hermenêutica oferece. Vale lembrar a seguinte proposição: "para Gadamer a hermenêutica é a busca de compreensão, de sentido que se dá na comunicação entre seres humanos: 'ser que pode ser compreendido é linguagem". (Minayo, 2000, p.220). A autora coloca que, a partir do debate entre os filósofos Gadamer e Habermas, pressupostos metodológicos hermenêuticos podem ser evidenciados:

- (a) O pesquisador tem que aclarar para si mesmo o contexto de seus entrevistados ou dos documentos a serem analisados. Isso é importante porque o discurso expressa um saber compartilhado com outros, do ponto de vista moral, cultural e cognitivo.
- (b) O estudioso do texto (o termo texto aqui é

considerado no sentido amplo: relato, entrevista, história de vida, biografia, etc.) deve supor a respeito de todos os documentos, por mais obscuros que possam parecer à primeira vista, um teor de racionalidade e de responsabilidade que não lhe permita duvidar. O intérprete toma a sério, como sujeito responsável o ator social que está diante dele. (c) O pesquisador só pode compreender o conteúdo significativo de um texto quando está em condições de tomar presentes as razões que o autor teria para elaborá-lo. (d) Por outro lado, ao mesmo tempo em que o analista busca entender o texto, tem que julgá-lo e tomar posição em relação a ele. Isto é, qualquer intérprete deve assumir determinadas questões que o texto lhe apresenta como problemas não resolvidos. E compenetrar-se do fato de que no labor da interpretação, não existe última palavra. (e) Toda interpretação bem sucedida é acompanhada pela expectativa de que o autor poderia compartilhar da explicação elaborada se pudesse penetrar no mundo do pesquisador. Todo o sujeito que comunica como aquele que o interpreta são marcados pela história, pelo seu tempo, pelo seu grupo. Portanto o texto reflete essa relação de forma original (HABERMAS *apud* MINAYO, 1999, p.86).

Portanto, as diretrizes hermenêuticas, adotadas enquanto fundamentos metodológicos, contribuíram significativamente à análise dos dados coletados. Na obra, "A arte de compreender", Gadamer (1992) pontua que é através da linguagem que o homem se aproxima dos fatos e por ela interpreta os resultados de suas observações. Avalia que,

Por isso o caso da hermenêutica é fundamental e não se limita a uma questão de metodologia das ciências humanas. Pois aproximar-se do mundo pela linguagem não é típico das ciências humanas, mas da situação humana em geral (GADAMER, 1992, p.189).

Inicialmente, para que as categorias de análise emergissem com maior transparência à pesquisadora, constituíram-se mapeamentos (anexo 06), distribuídos em duas grandes categorias para cada área profissional:

- a) Síntese dos aspectos perceptuais **individuais** sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho;
- b) Síntese sobre os aspectos perceptuais **organizacionais** vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho.

A partir dessa visualização, observaram-se os elementos emergentes e elegeram-se categorias fundamentais ao aprofundamento teórico e à demonstração e interpretação através de um texto dissertativo, contemplando as falas dos sujeitos pesquisados que ilustrassem com maior fidedignidade possível a temática em pauta.

Sobre o que permite o processo de categorização, entende-se que “[...] a compreensão hermenêutica deve apreender, em categorias inevitavelmente universais, um sentido individual irreduzível” (DILTHEY *apud* HABERMAS, 1987, p.171).

3.6 Limitações do Estudo

A investigação realizou-se num contexto no qual a pesquisadora está inserida enquanto docente da área de saúde, especificamente a graduação em Psicologia. Pertencer ao mesmo grupo funcional invariavelmente poderá levar a confundir-se com o objeto de estudo, realidade da qual seria ingenuidade querer afastar-se. No entanto, tal fato pode tomar-se em sua positividade, pois,

A grande diferença entre as ciências físico-químicas e as ciências humanas reside justamente no fato de que nas

últimas o ser humano é ao mesmo tempo objeto e sujeito de sua ciência. É preciso ter sempre em mente esta particularidade, não como um desestímulo aos nossos conhecimentos, mas, ao contrário, como um elemento suplementar para melhor compreender a dinâmica humana (DEVEREUX *apud* CHANLAT, 1993, p.32).

Pelo fato de estar o pesquisador totalmente implicado com seu objeto de estudo, verifica-se o comprometimento de uma desejável neutralidade que possa existir em alguns métodos de pesquisa, pois “A neutralidade é intrinsecamente impraticável, porque é um valor. O sujeito faz parte do contexto, do ‘objeto’ pesquisado” (SCHAEDELBACH *apud* DEMO, 1995, p.158).

Relativo ao que é próprio em pesquisas qualitativas, quanto às possibilidades de generalização, nesse tipo de estudo, esta se apresenta como uma limitação. Considera-se, no entanto, que, nessa modalidade de trabalho, as possibilidades de aprofundamento e a manutenção da singularidade nas proposições discutidas e conclusões são ganhos que se contrapõem a essa limitação.

As restrições, em termos de tempo junto aos sujeitos pesquisados, evidenciaram-se ao longo do processo, pois não permitiram uma nova certificação dos conteúdos colhidos preliminarmente. Todavia, nesse momento cedeu-se ao desejo dos próprios entrevistados que, prioritariamente, preferiram não realizar revisões antes dos dados serem utilizados. Dessa forma, elementos que garantam as posteriores certificações de dados devem estar definitivamente postos ao contatarem-se os sujeitos da pesquisa, utilizando-se disso como elemento para participação da amostragem ou não.

Quanto às possíveis limitações operacionais para a realização desta pesquisa, efetivamente não estiveram presentes. Em todas as etapas, institucionalmente observou-se grande abertura e receptividade ao processo de estudo. Desde direção, coordenações, secretarias, serviços de apoio, docentes em si, todos se implicaram significativamente na facilitação das etapas em curso durante a pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, apresentam-se os dados obtidos no estudo, seguidos de discussão. Optou-se por modalidades de representação dos dados coletados, que contemplem recortes sobre o coletivo organizacional enquanto aspectos genéricos da amostragem, assim como os indivíduos em sua singularidade.

Inicialmente os dados de caracterização do perfil dos sujeitos serão apresentados em números absolutos e relativos, seguidos do comentário geral, visto que, nesse momento, não se contempla a singularidade dos sujeitos, e os dados apresentam-se quantitativamente.

Em um segundo momento, tomar-se-ão os sujeitos isoladamente, em sua singularidade e unicidade, apresentando suas construções qualitativas em torno de duas categorias, subcategorizadas, como segue:

- a) Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida do trabalho:
 - Bem-estar psicológico;

- Condição de saúde;
- Gênese da atual condição de saúde;
- Estilo de vida;
- Estratégias pessoais e profissionais para garantia do bem-estar global.

b) Aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho:

- Poderes organizacionais de interferir sobre o bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida;
- Interferências positivas (saudogênicas);
- Interferências negativas (patogênicas);
- Ações organizacionais viabilizáveis à promoção do bem-estar psicológico, da saúde e da qualidade de vida no trabalho;
- Percepção sobre a avaliação da gerência quanto aos seus indicadores de bem-estar psicológico.

4.1 Resultados

Tabela 1
Distribuição por sexo

Sexo	Número Absoluto	Número Relativo (%)
Feminino	10	56
Masculino	08	44
Total	18	100

Tabela 2
Distribuição por estado de origem

Estado	Número Absoluto	Número Relativo (%)
Santa Catarina	14	78
São Paulo	03	17
Rio Grande do Sul	01	05
Total	18	100

Tabela 3
Distribuição por idades

Idades	Número Absoluto	Número Relativo (%)
26 – 35	07	39
36 – 45	08	44
46 – 55	02	11
56 – 65	01	6
Total	18	100

Tabela 4
Distribuição por estado civil

Estado Civil	Número Absoluto	Número Relativo (%)
Solteiro	04	22
Casado	09	50
Solteiro com relação estável	03	18
Separado	01	5
Solteiro no civil e casado no religioso	01	5
Total	18	100

Tabela 5
Distribuição por número de filhos

Número de Filhos	Número Absoluto	Número Relativo (%)
0	06	33
1	04	22
2	05	28
3	03	17
Total	18	100

Tabela 6
Distribuição por tempo que se encontra graduado

Tempo	Número Absoluto	Número Relativo (%)
0 – 5	04	22
6 – 10	03	17
11 – 15	02	11
16 – 20	06	33
≥ 21	03	17
Total	18	100

Tabela 7
Distribuição por tempo total de serviço

Tempo Total	Número Absoluto	Número Relativo (%)
0 – 5	04	22
6 – 10	02	11
11 – 15	03	17
16 – 20	05	28
≥ 21	04	22
Total	18	100

Tabela 8
Distribuição por tempo de trabalho na área de formação

Tempo de Trabalho na Área de Formação	Número Absoluto	Número Relativo (%)
1 – 5	06	33
6 – 10	02	11
11 – 15	03	17
16 – 20	03	17
≥ 21	04	22
Total	18	100

Tabela 09
Distribuição por tempo de trabalho na organização em estudo

Tempo de Trabalho na Organização em Estudo	Número Absoluto	Número Relativo (%)
1 – 5	15	82
6 – 10	00	0
11 – 15	01	6
16 – 20	01	6
≥ 21	01	6
Total	18	100

Tabela 10
Distribuição por número de organizações^(*)
nas quais desenvolve atividades laborais

Número de Organizações nas quais desenvolve Atividades Laborais	Número Absoluto	Número Relativo (%)
1	07	38
2	06	33
3	03	17
4	01	6
5	01	6
Total	18	100

(*) Incluem-se outras instituições de ensino superior, empresas privadas, públicas, consultórios particulares, atendimentos domiciliares, etc.

Tabela 11
Distribuição por titulação

Titulação	Número Absoluto	Número Relativo (%)
Graduado	03	17
Especialista	01	5
Mestre	04	22
Doutor	01	5
Mestrando	05	29
Doutorando	04	22
Total	18	100

Tabela 12
Distribuição por áreas de graduação

Áreas	Número Absoluto	Número Relativo (%)
Enfermagem	03	17
Odontologia	03	17
Psicologia	02	10
Fisioterapia	01	6
Filosofia	01	6
Fisioterapia e Educação Física	02	11
Farmácia	03	17
Medicina	03	17
Total	18	100

Tabela 13
Distribuição por funções exercidas nas diversas organizações de trabalho

Funções	Número Absoluto	Número Relativo (%)
Docente somente	00	0
Docente e administrativo	02	11
Docente, administrativo e técnico	12	67
Docente e técnico	04	22
Total	18	100

Tabela 14
Distribuição por carga horária aproximada de atividades semanais

Carga Horária Semanal	Número Absoluto	Número Relativo (%)
20 a 29	0	0
30 a 39	05	28
40 a 49	03	17
50 a 59	04	21
≥ 60	05	28
Muito variável (não estimável)	01	6
Total	18	100

A amostra, constituída de forma intencional a partir da indicação dos coordenadores de curso de graduação, revela um grupo em que predominam sujeitos do sexo feminino (56%), seguido do sexo masculino (44%). Os envolvidos são originários do Estado de Santa Catarina (78%), estado no qual se centram as atividades da instituição de ensino superior a que estão vinculados e na qual se realizou o estudo.

Apresentam-se em uma faixa etária entre 36 a 45 anos (44%), seguidos dos sujeitos que estão entre os 26 e 35 anos (39%). Definem seu estado civil contemplando cinco categorias: solteiros, casados, solteiros com relação estável, solteiros no civil e casados no religioso e separados. Estão predominantemente casados (50%), seguidos por solteiros (22%) e solteiros com relação estável (18%). Os sujeitos da amostra, em sua maioria, não possuem filhos (33%), seguidos daqueles que possuem dois (28%) e somente um (22%).

Parte dos sujeitos (50%) está formado na graduação há mais de 16 anos. De 16 a 20 anos (33%), mais de 21 anos (17%).

Quanto à condição de tempo total de trabalho, o maior percentual tem entre 16 a 20 anos (28%), seguidos daqueles que trabalham há um período igual ou maior que 21 anos (22%), o que corresponde à exatamente a metade da amostra.

No que diz respeito ao tempo de trabalho em sua área de formação na graduação, o maior percentual (33%) trabalha de 0 a 5 anos, seguidos daqueles que trabalham há 21 anos ou mais em suas áreas (21%).

Relativo ao tempo de trabalho na organização na qual se realizou o estudo, a maioria trabalha de 1 a 5 anos (82%). Os sujeitos revelam que, em sua maioria, possuem uma única organização na qual desenvolvem atividades de trabalho (38%), seguido daqueles que mantêm vínculo com duas organizações (33%), perfazendo nessas categorias um total de 71%.

Sob o aspecto de sua titulação, percebe-se que, mesmo não concluídos determinados níveis de especialização, os sujeitos os colocam como elemento possível de registro e dessa forma, consideram-se graduados, especialistas, mestres, mestrandos, doutores ou doutorandos. O maior percentual encontra-se na categoria de mestrandos (29%), seguidos de mestres (22%) e doutorandos (22%). Nessas categorias, encontram-se 79% dos sujeitos.

Quanto às áreas de graduação, os sujeitos predominantemente estão titulados em enfermagem, farmácia, fisioterapia, medicina, odontologia e psicologia, sendo que dois fisioterapeutas possuem também graduação em educação física e um único sujeito é graduado em filosofia, este proveniente da indicação da coordenação do curso de psicologia.

Os sujeitos pesquisados possuem diferentes atribuições nas organizações às quais estão vinculados, sendo que nenhum deles é somente docente. A maioria (67%) combina atividades docentes, administrativas e técnicas em seu rol de funções.

Com relação à carga horária semanal de atividades laborais formais, todos possuem mais de 30 horas. No intervalo de 30 a 39 horas/semanais (28%) e de 50 a 59 horas/semanais (21%), observa-se um significativo

percentual. No entanto, com igual ou superior a 60 horas/semanais (28%) também é expressivo o número de docentes trabalhadores.

4.1.1 Apresentação gráfica dos aspectos individuais relacionados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho

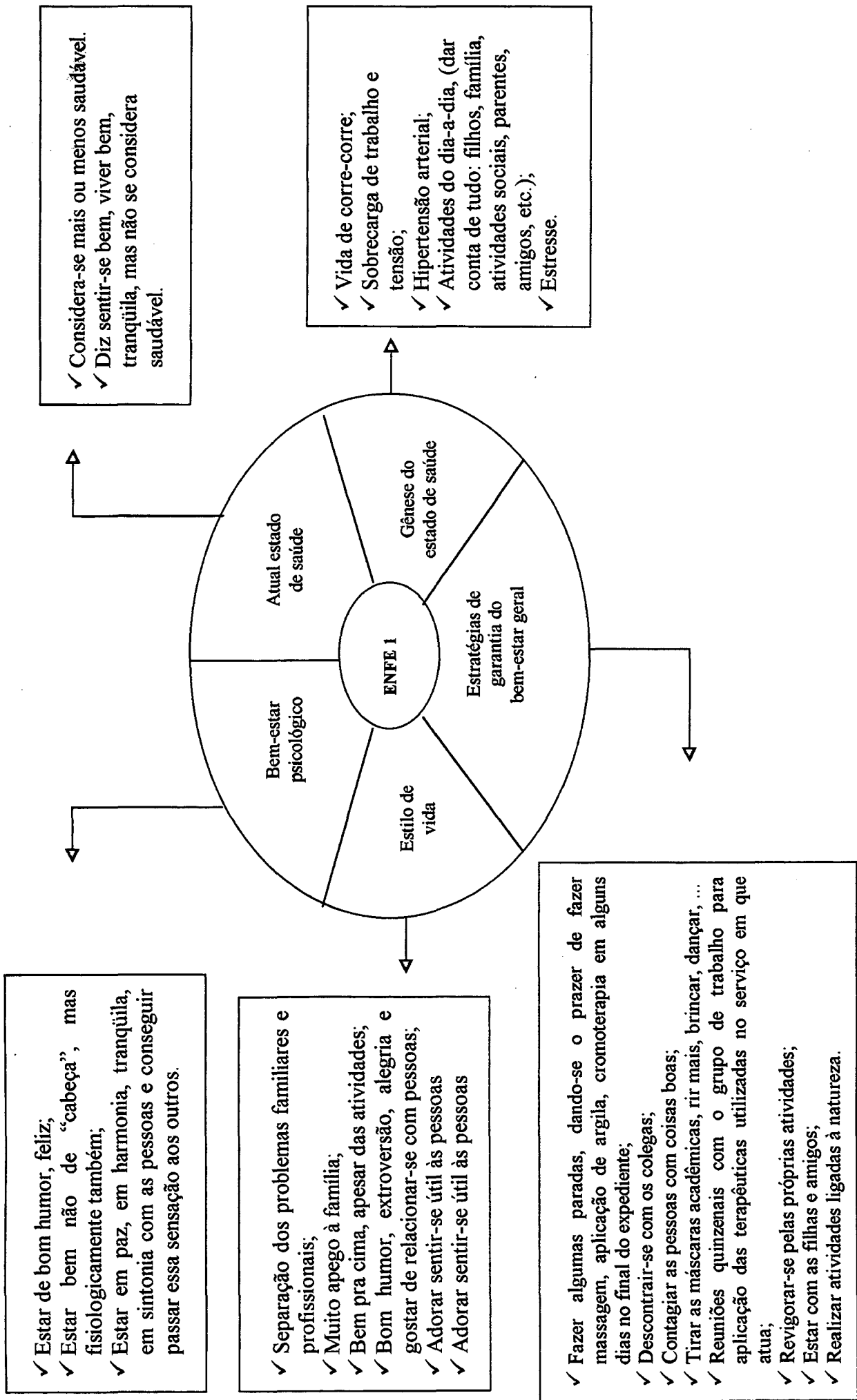


Figura 01: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – ENFE 1

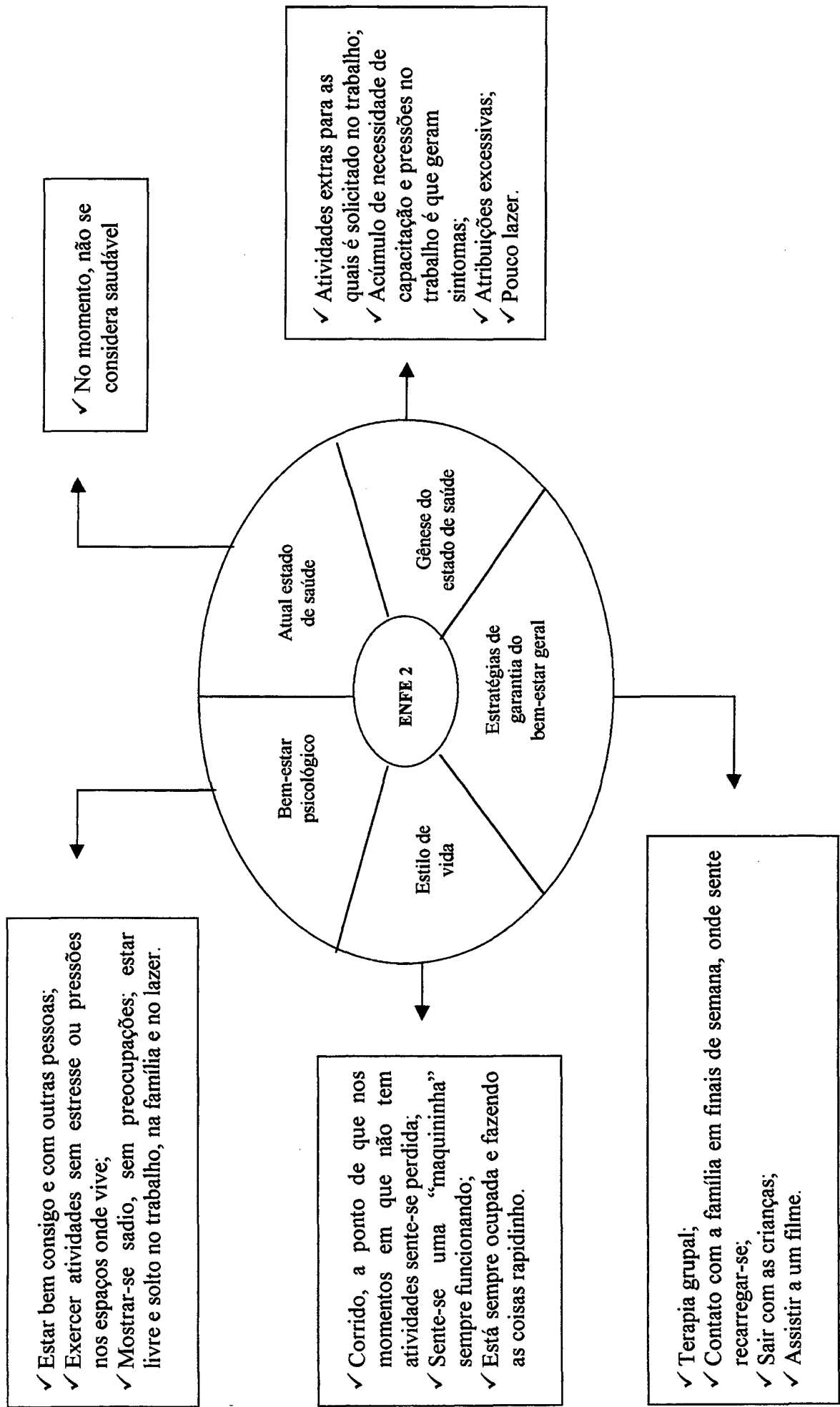


Figura 02: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – ENFE 2

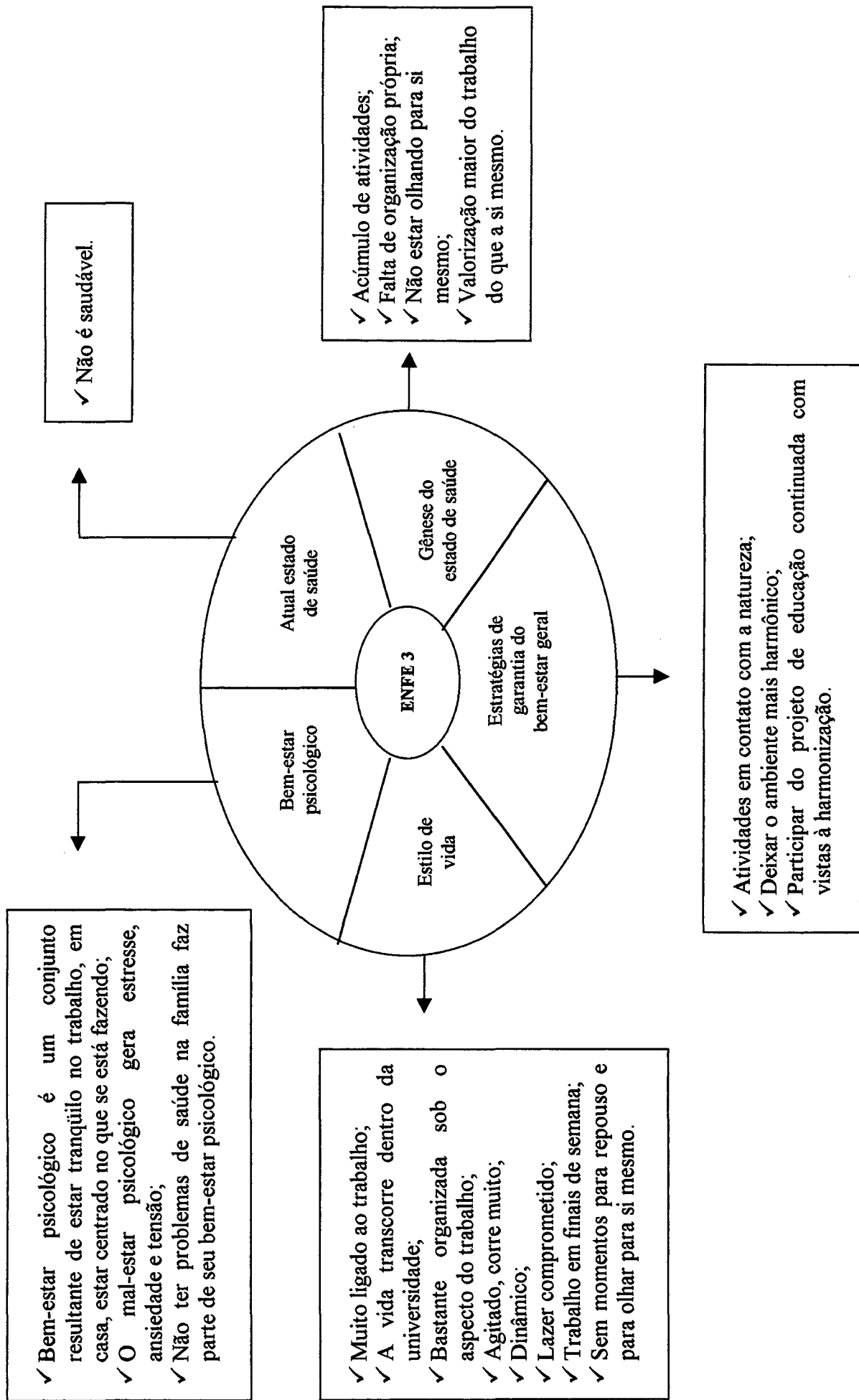


Figura 03: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – ENFE 3

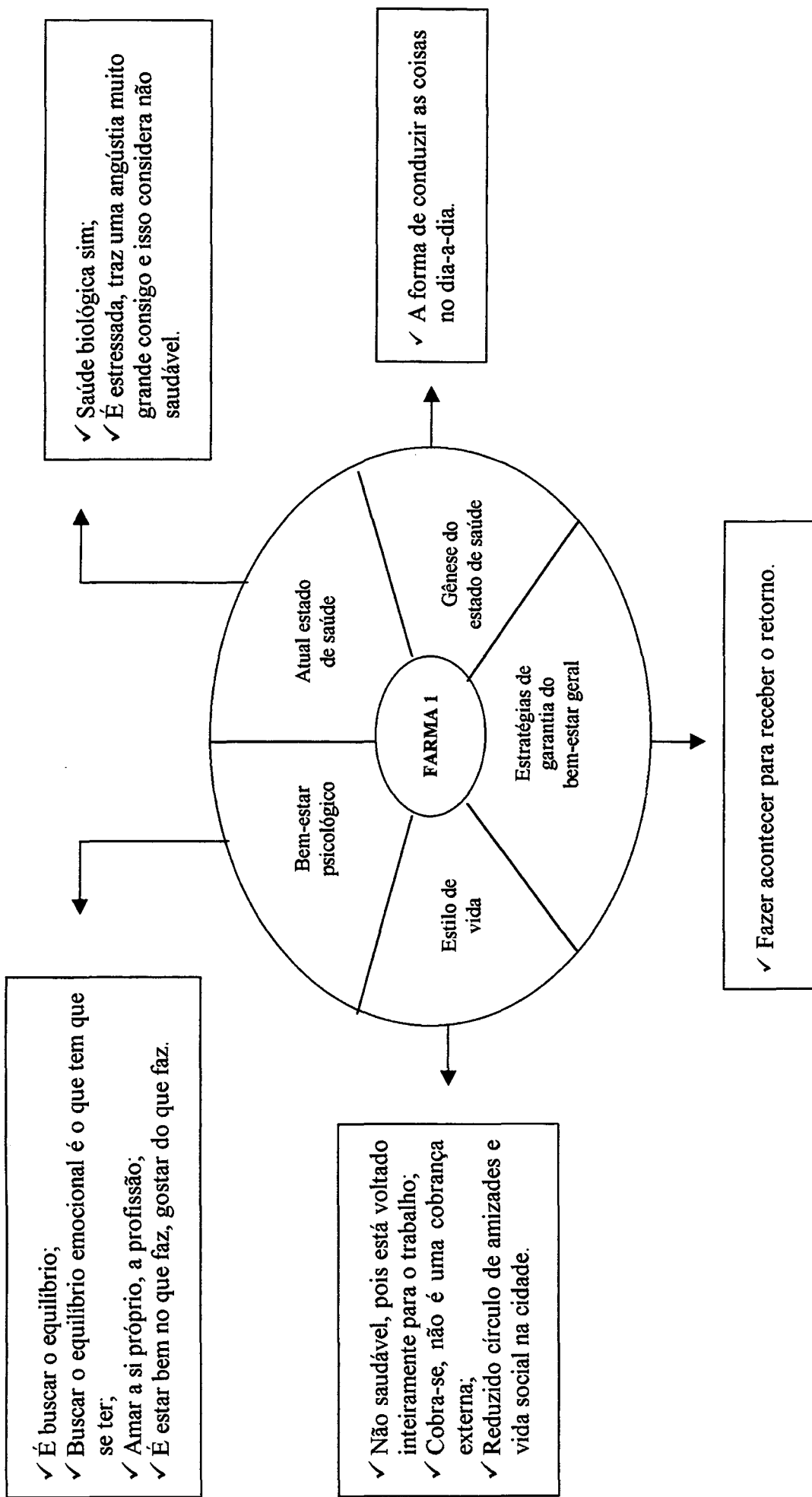


Figura 04: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – FARMA 1

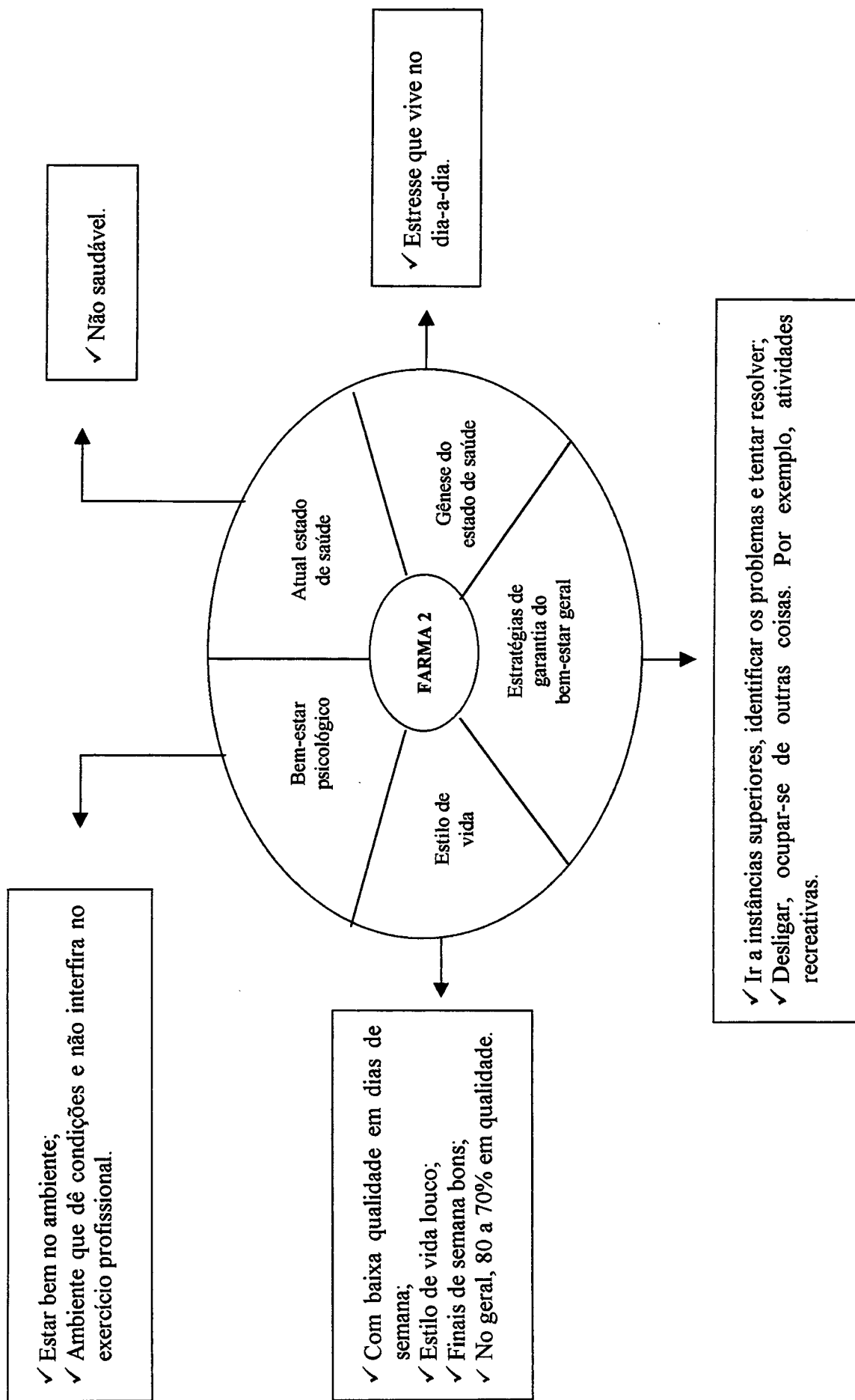


Figura 05: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – FARMA 2

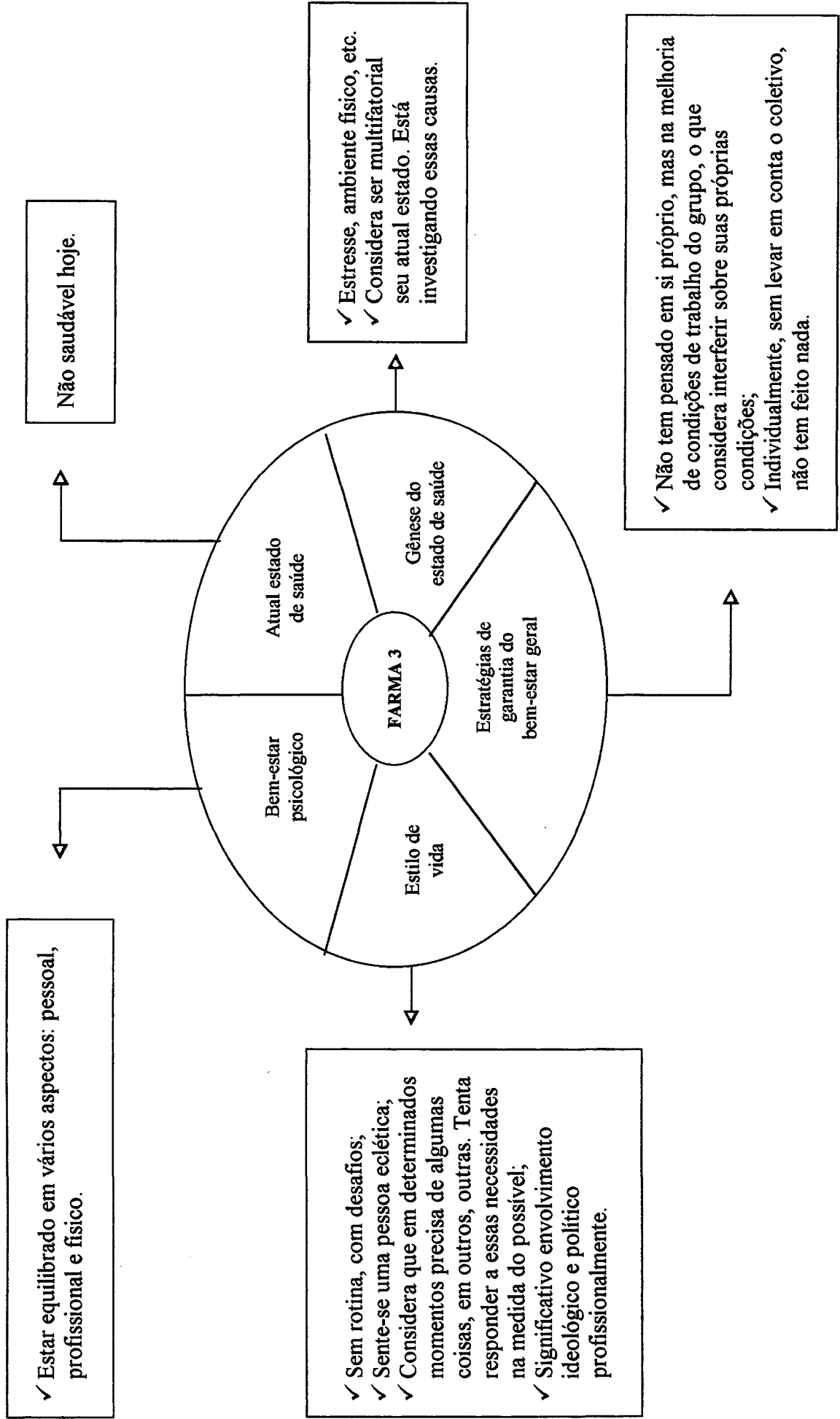


Figura 06: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – FARMA 3

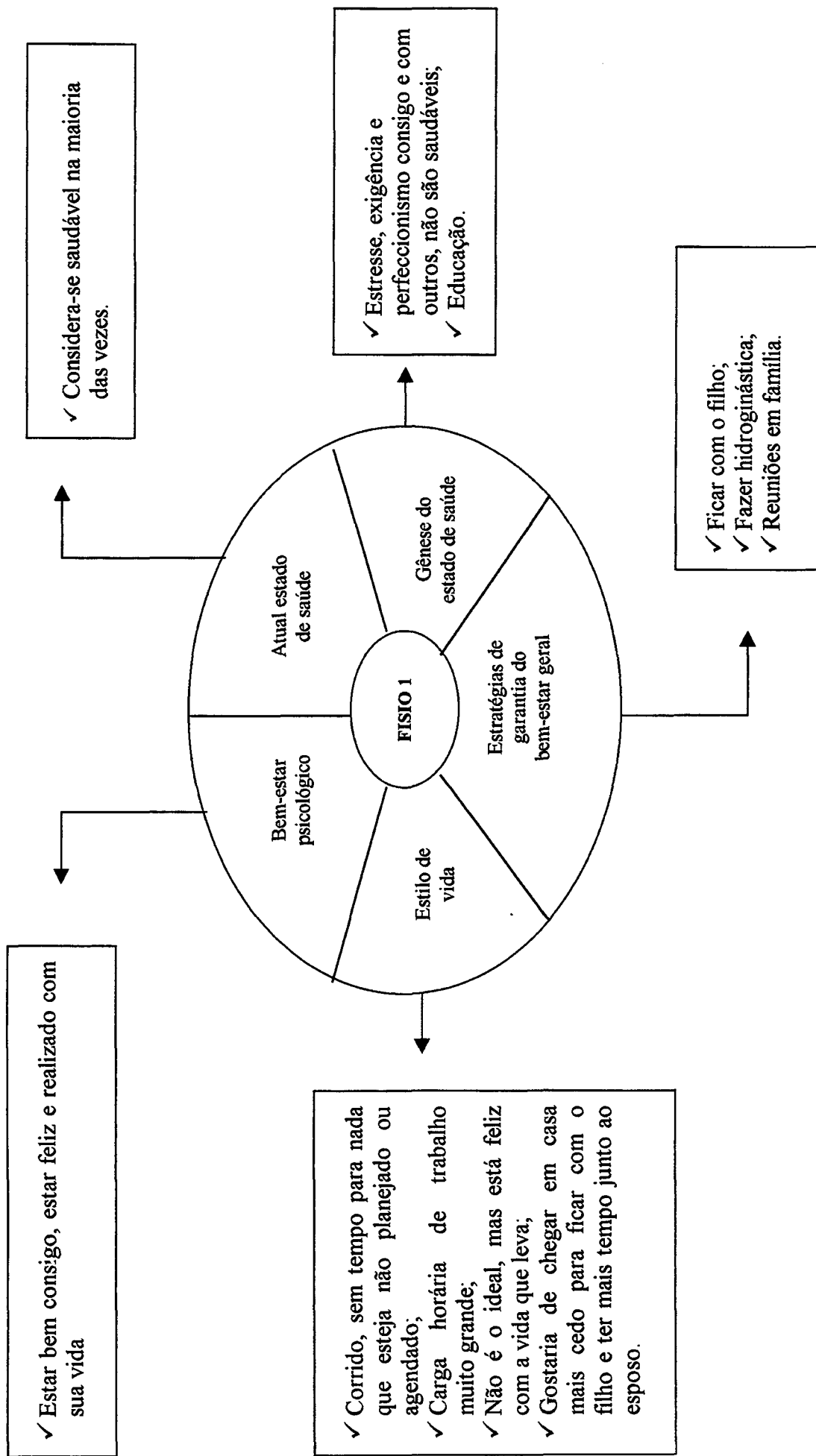


Figura 07: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – FISIO 1

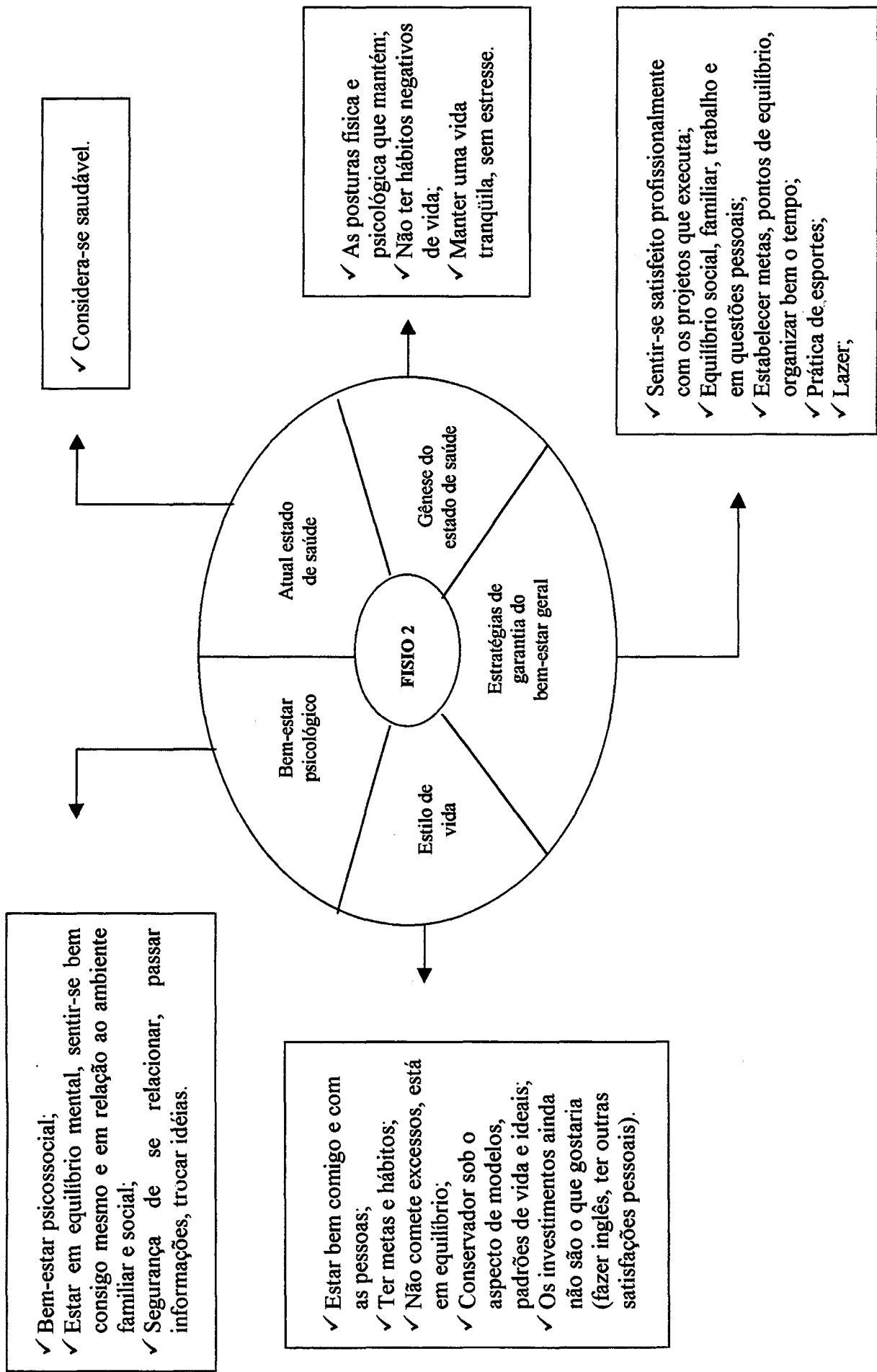


Figura 08: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – FÍSIO 2

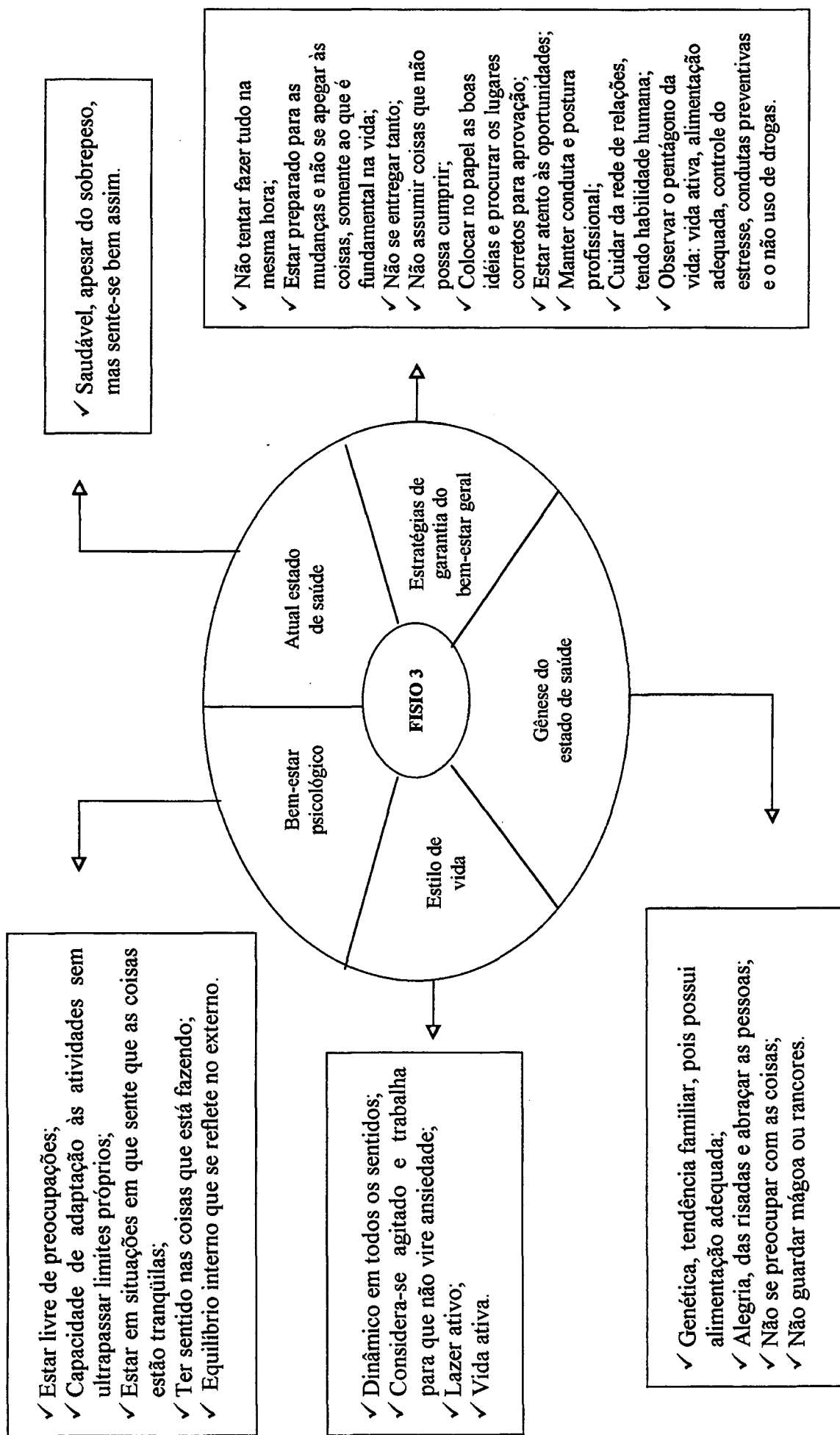


Figura 09: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – FÍSIO 3

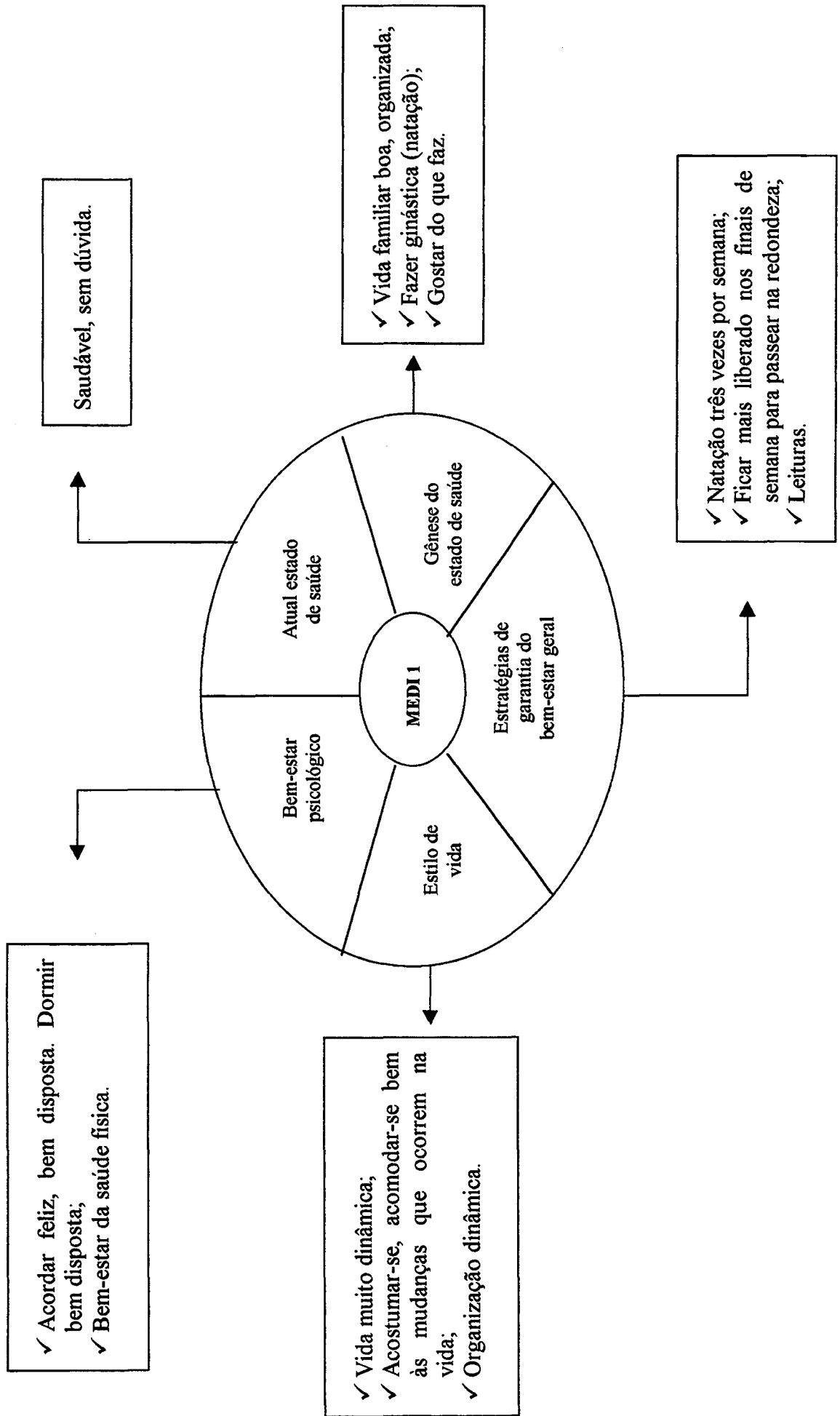


Figura 10: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – MEDI 1

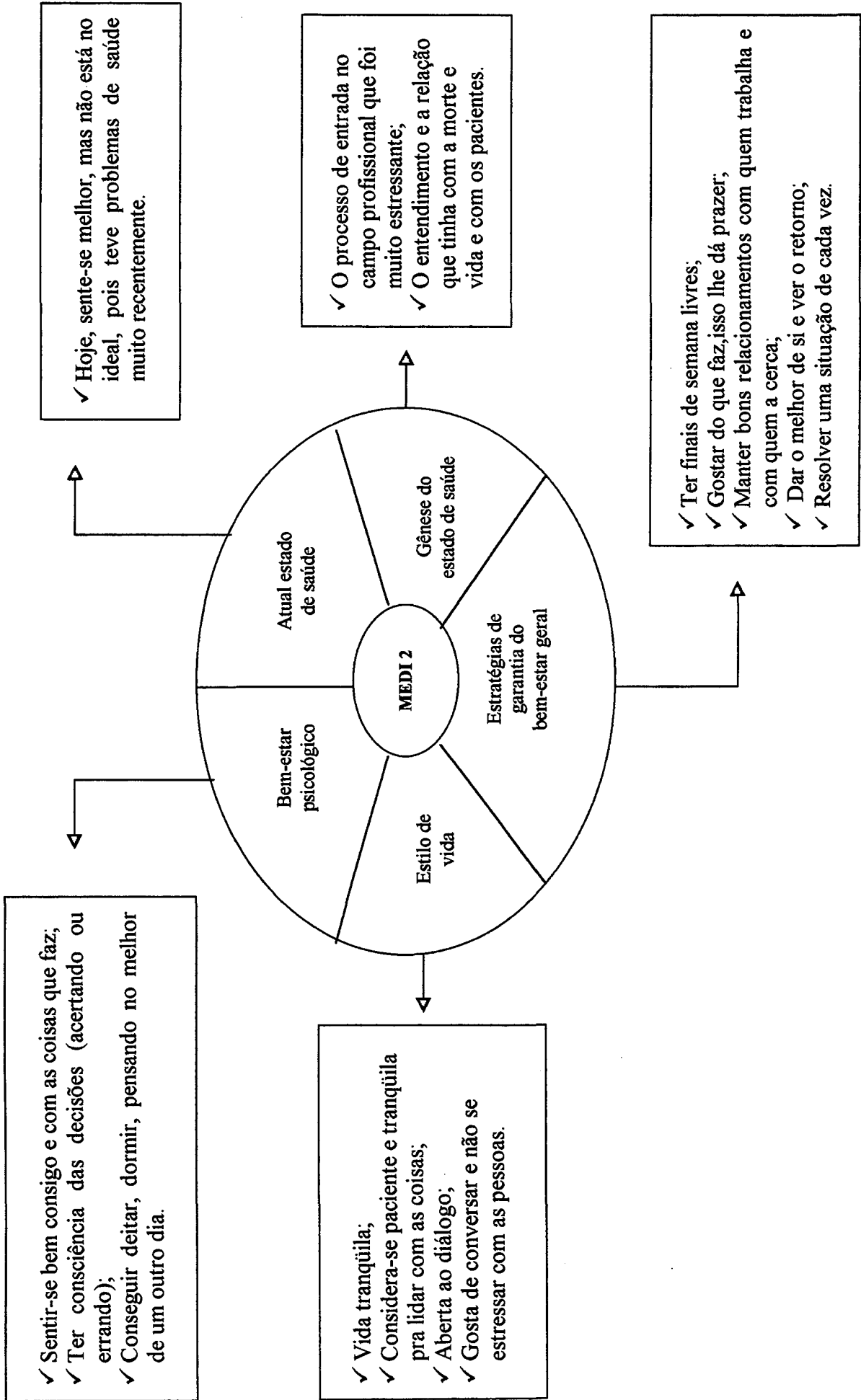


Figura 11: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – MEDI 2

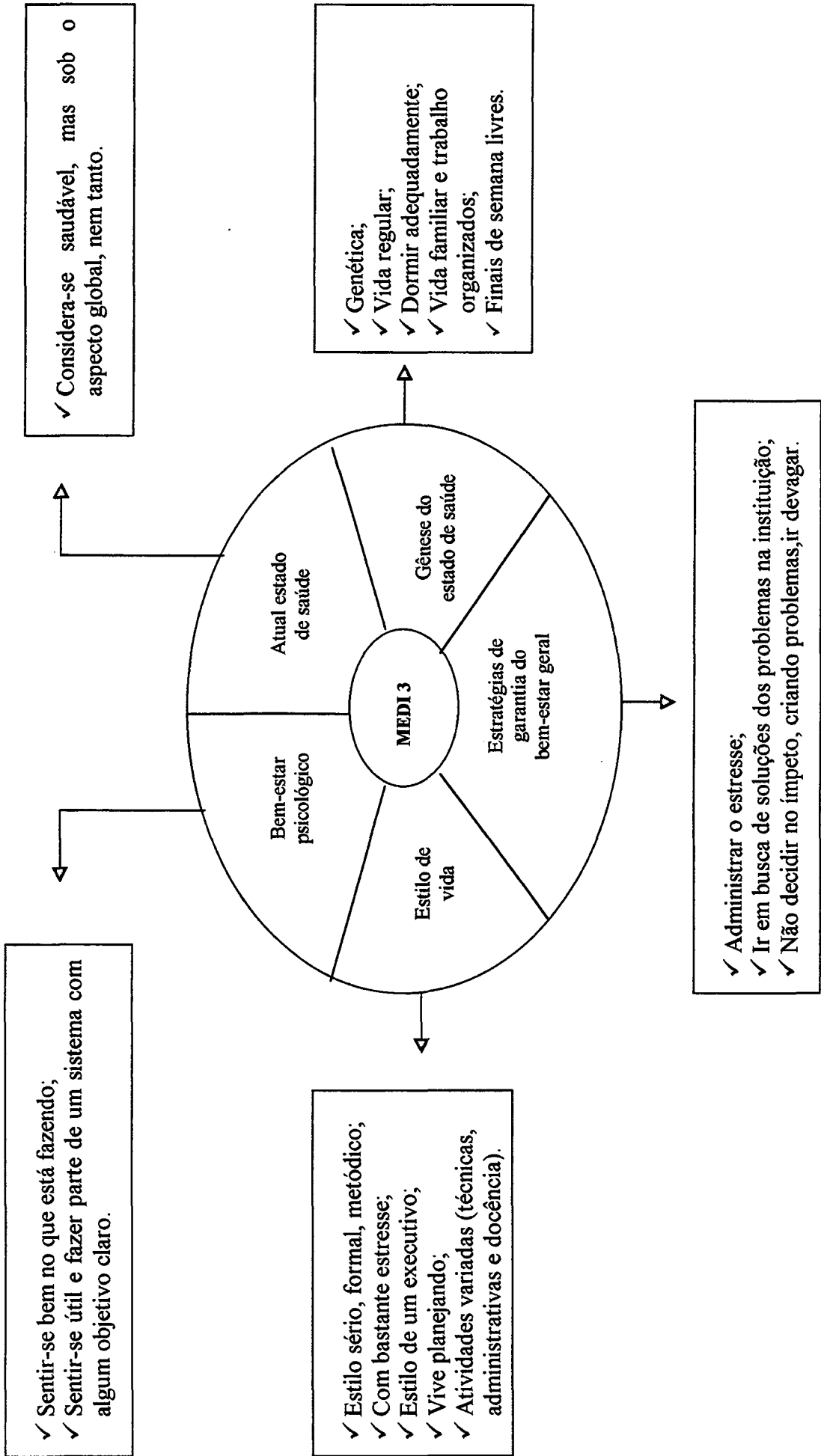


Figura 12: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – MEDÍ 3

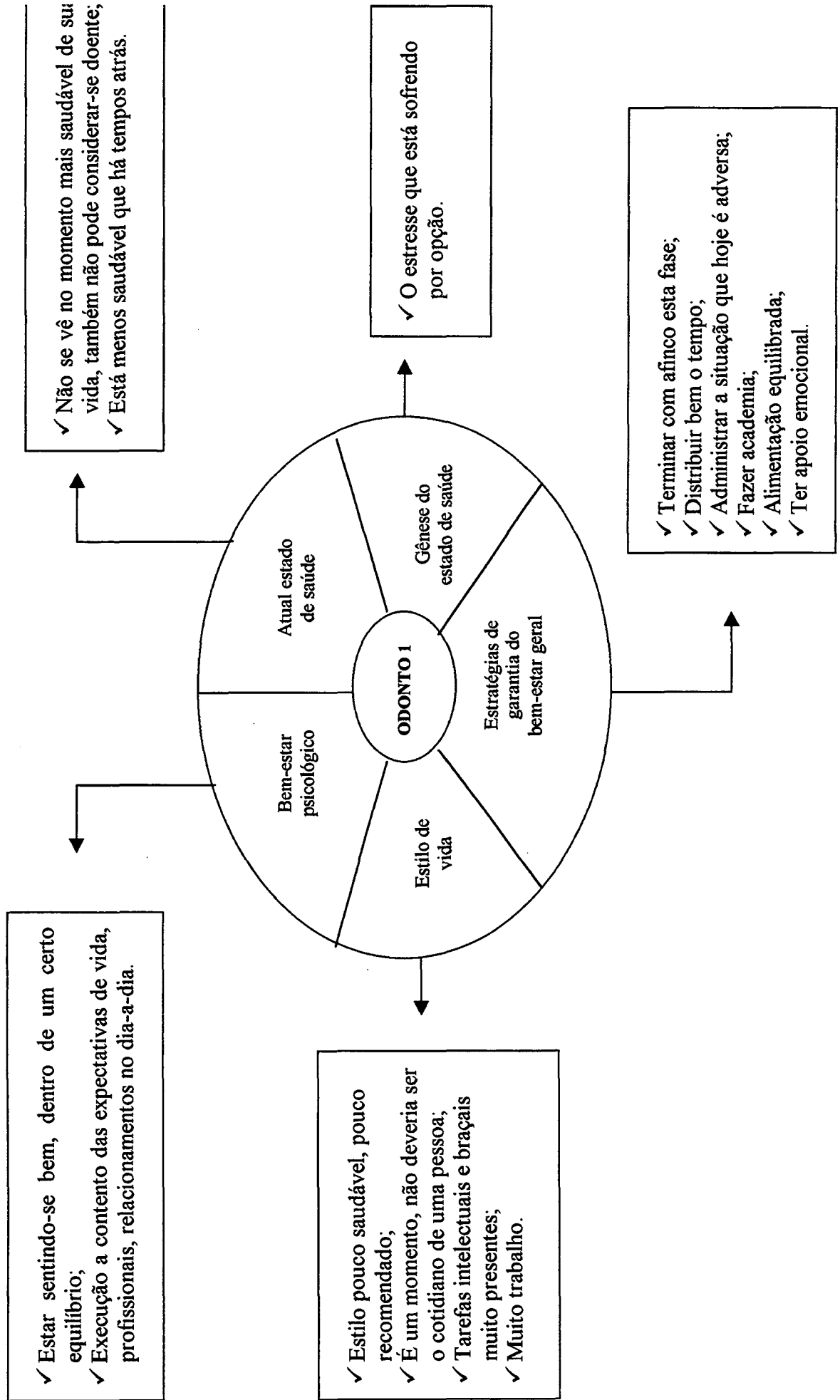


Figura 13: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – ODONTO 1

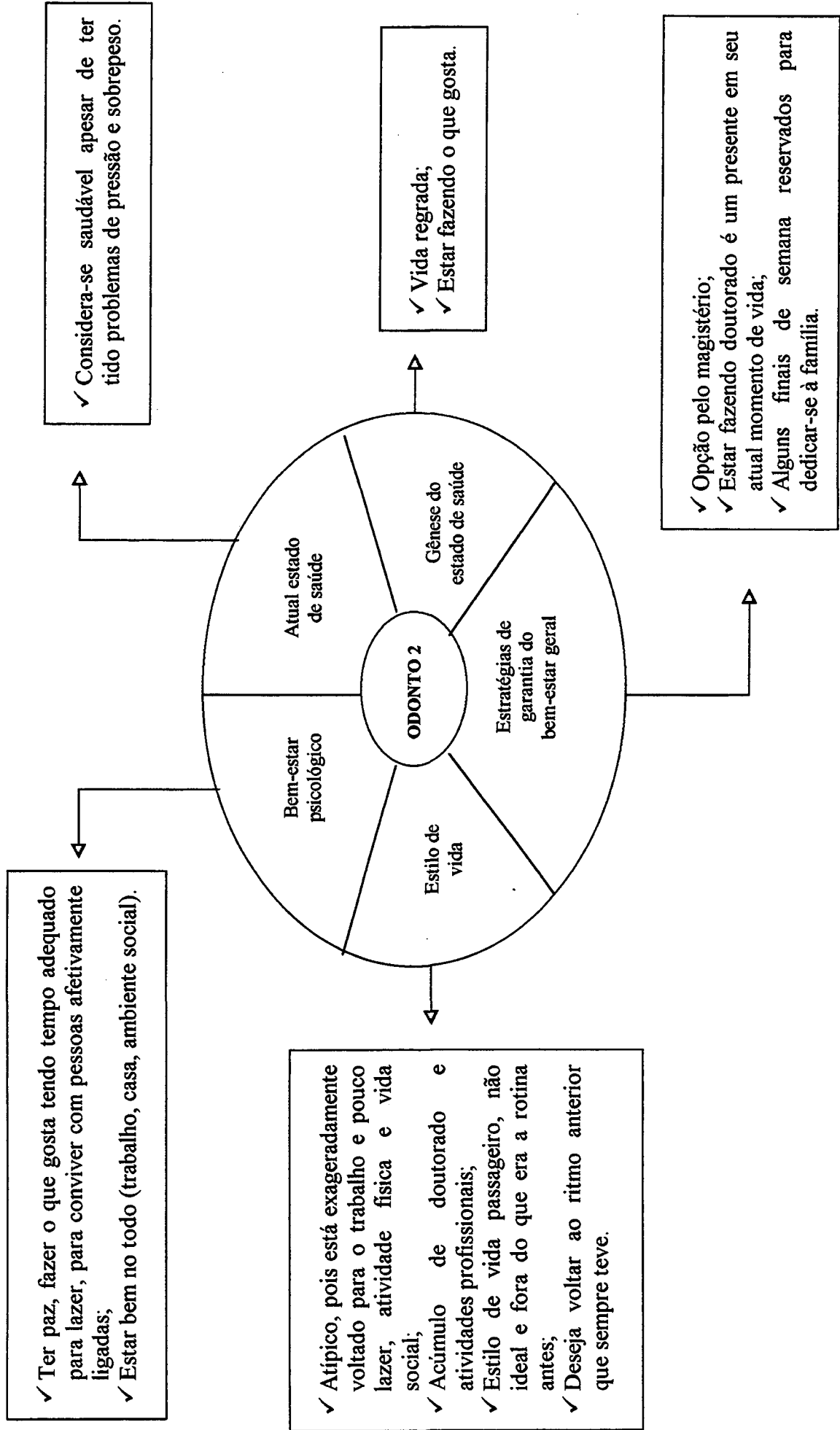


Figura 14: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – ODONTO 2

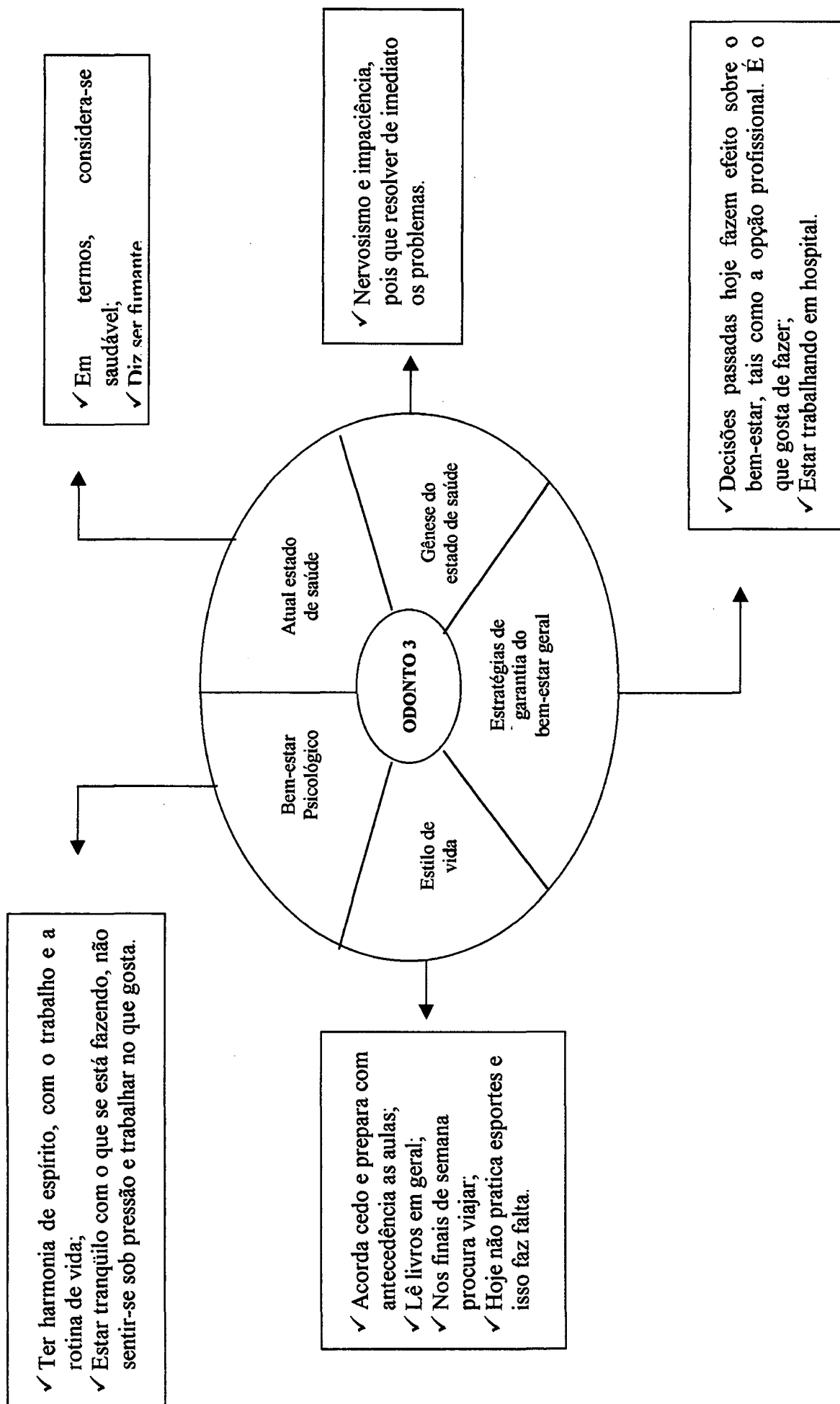


Figura 15: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – ODONTO 3

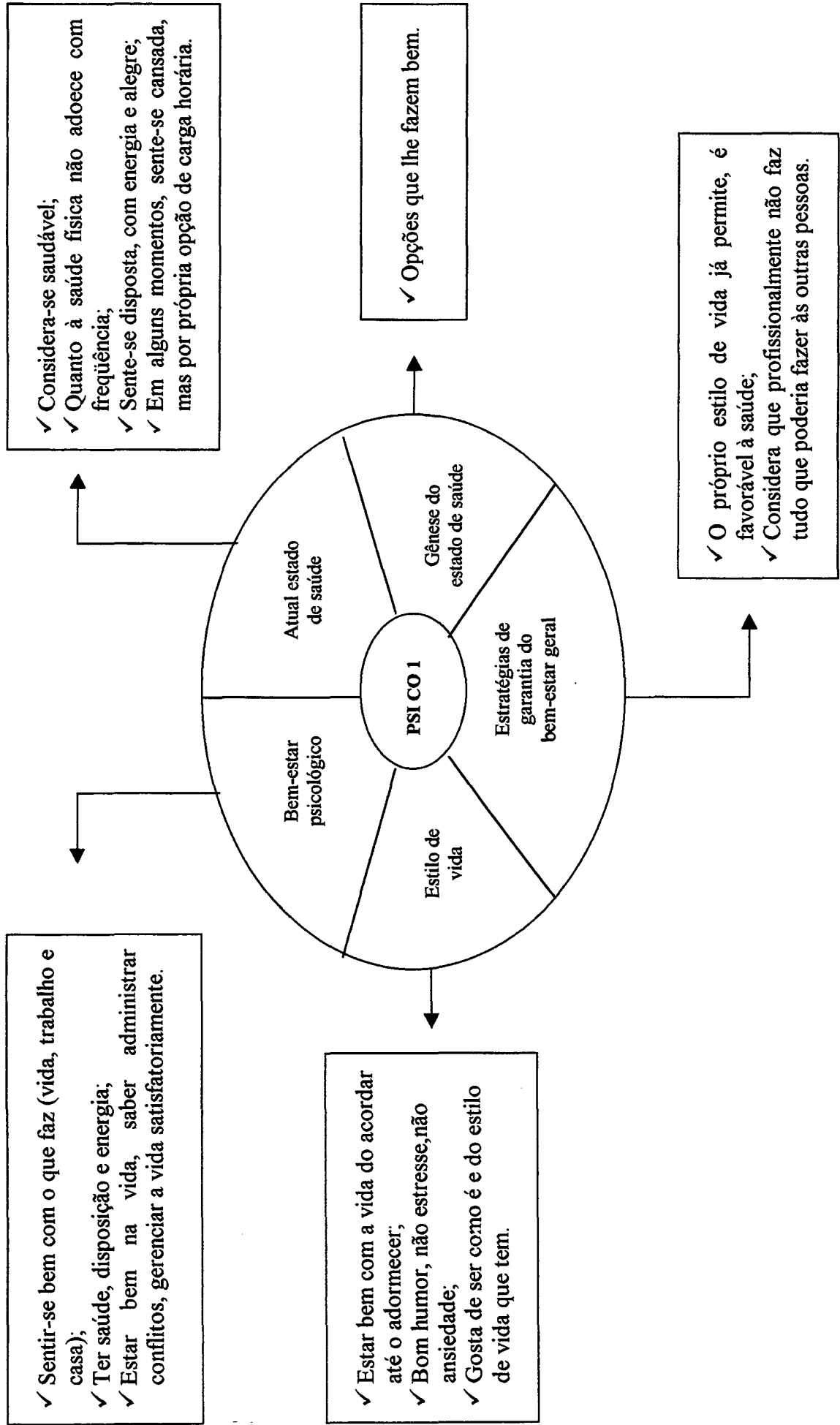


Figura 16: Aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – PSICO 1

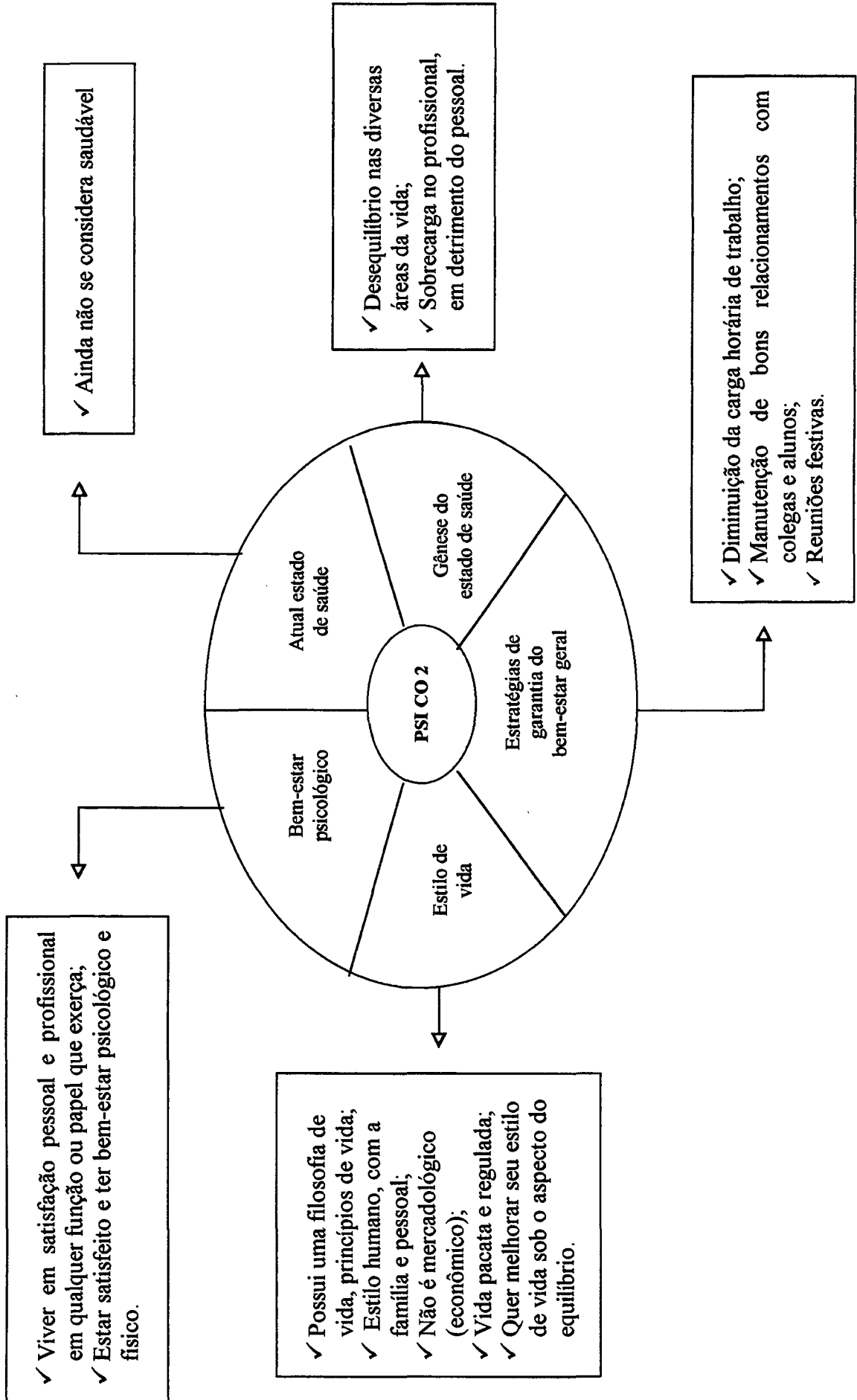


Figura 17: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – PSICO 2

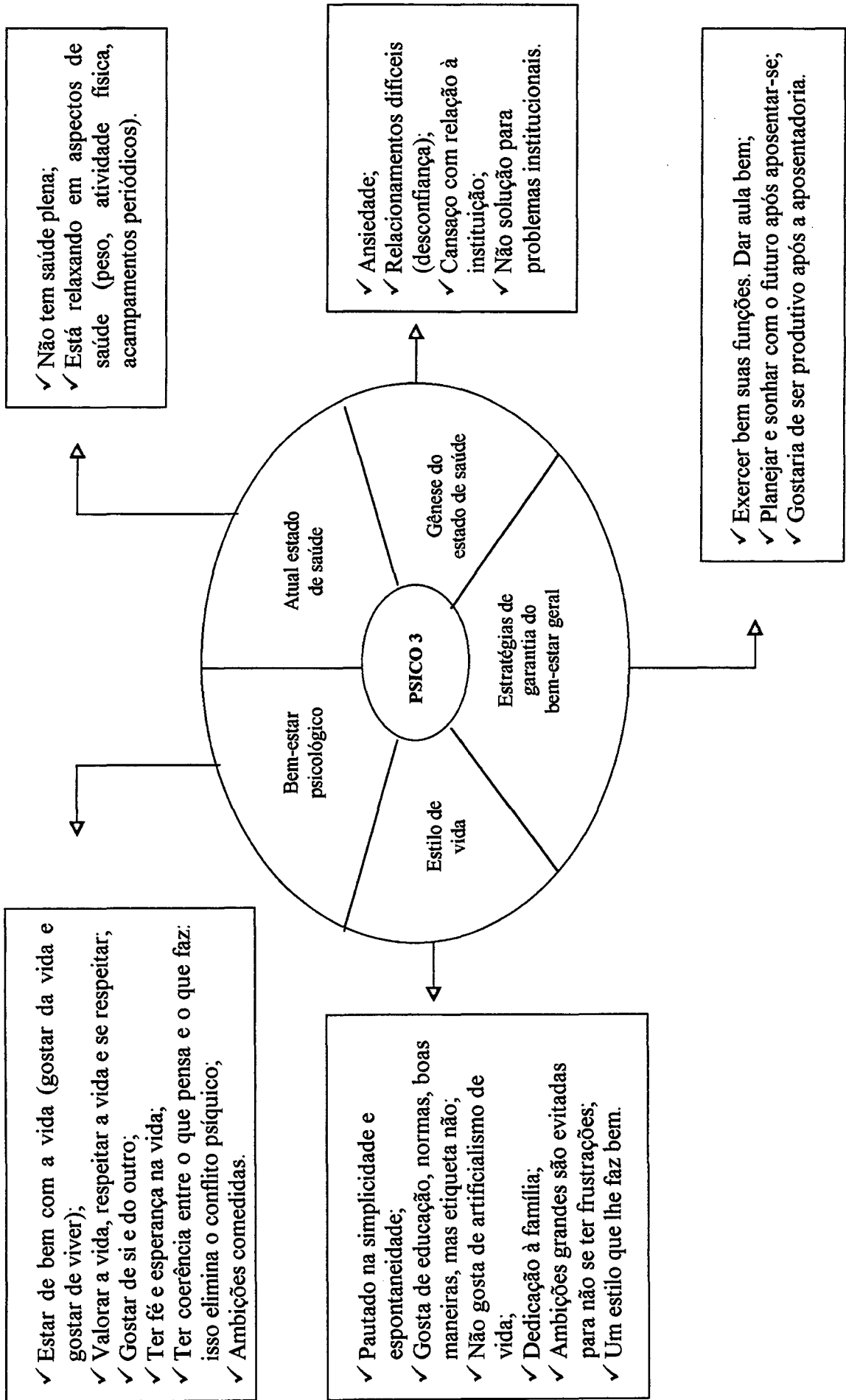


Figura 18: aspectos individuais sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho – PSICO 3

4.1.2 Apresentação dos aspectos organizacionais relacionados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho

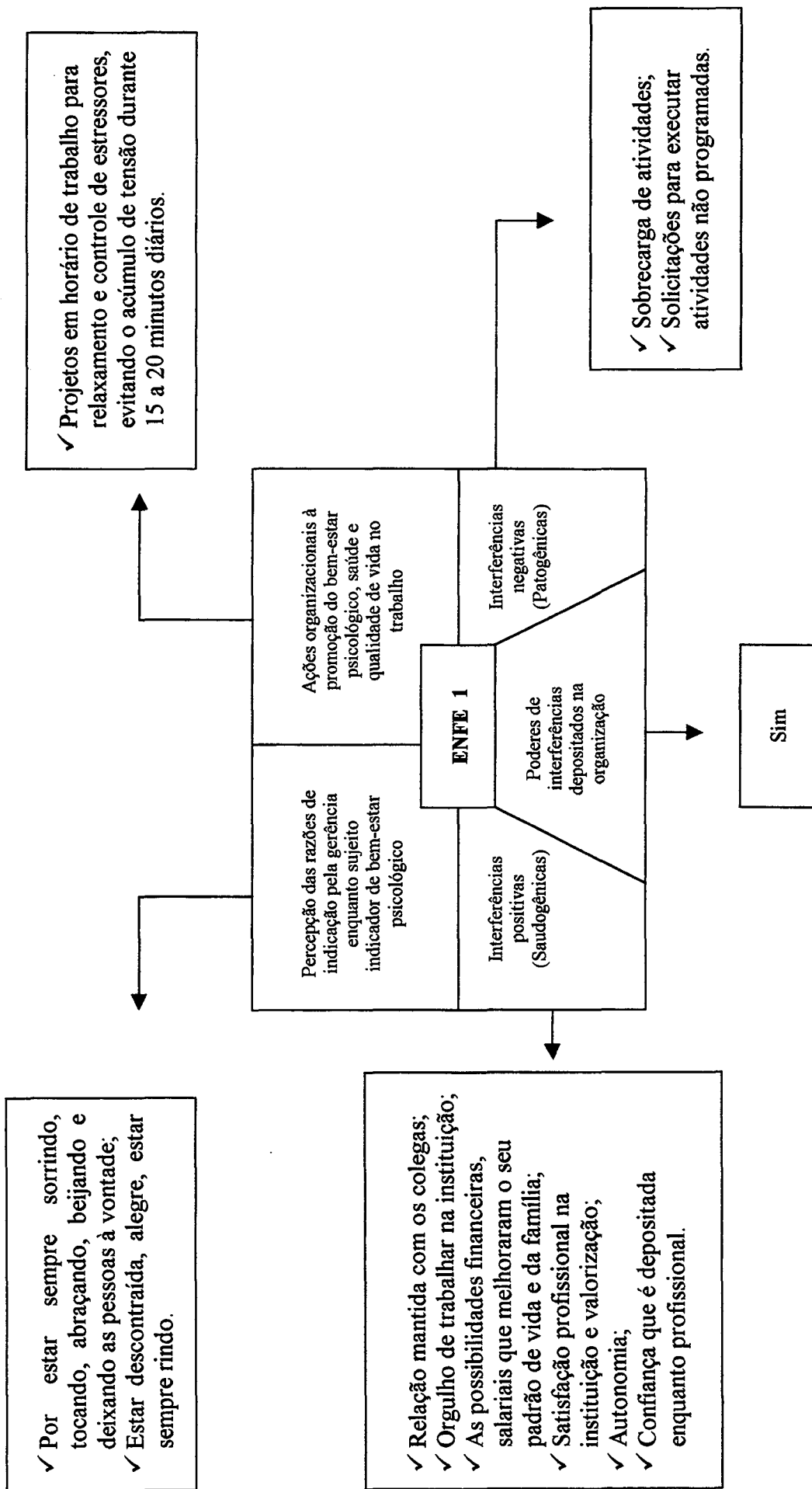


Figura 19: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ENFE 1

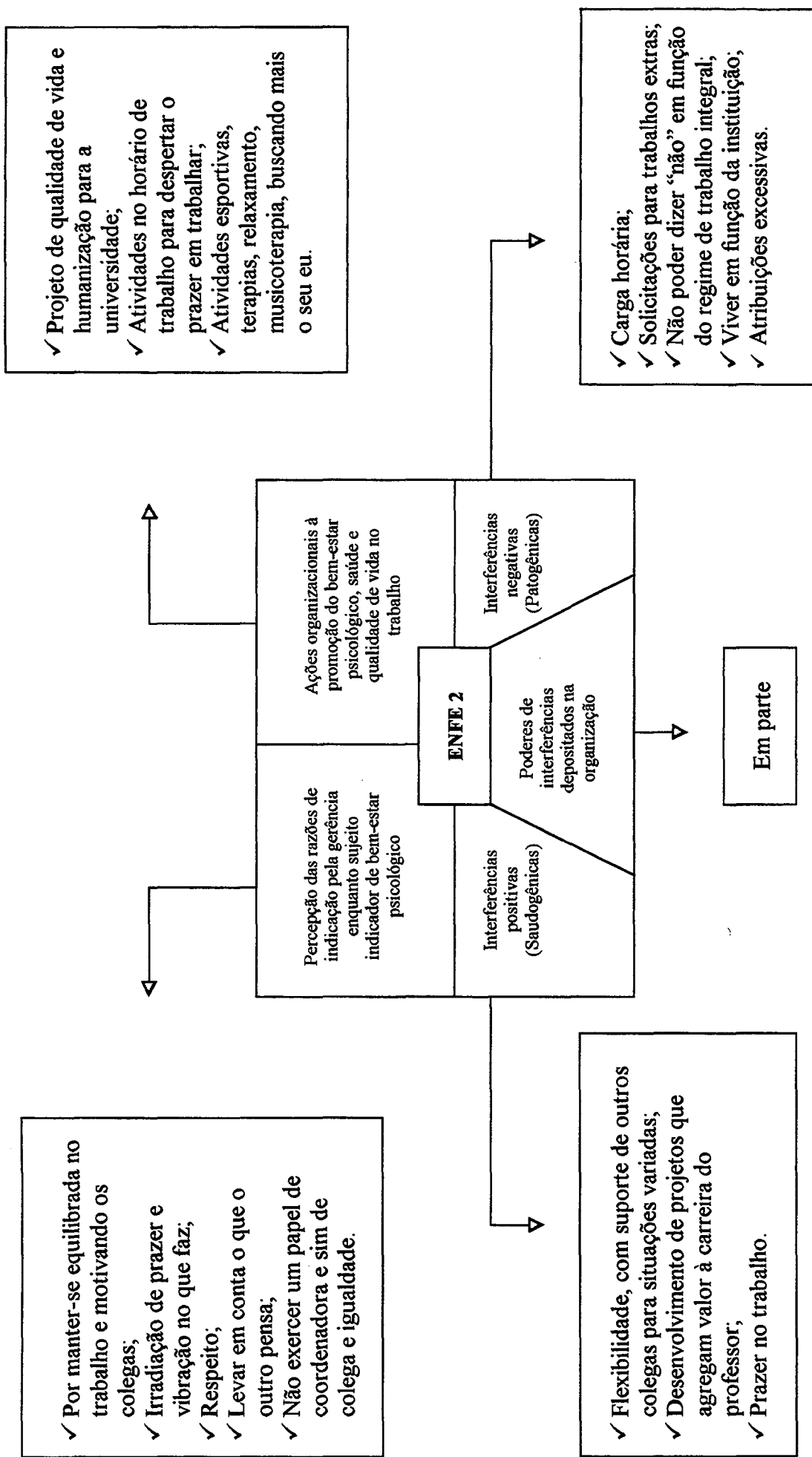


Figura 20: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ENFE 2

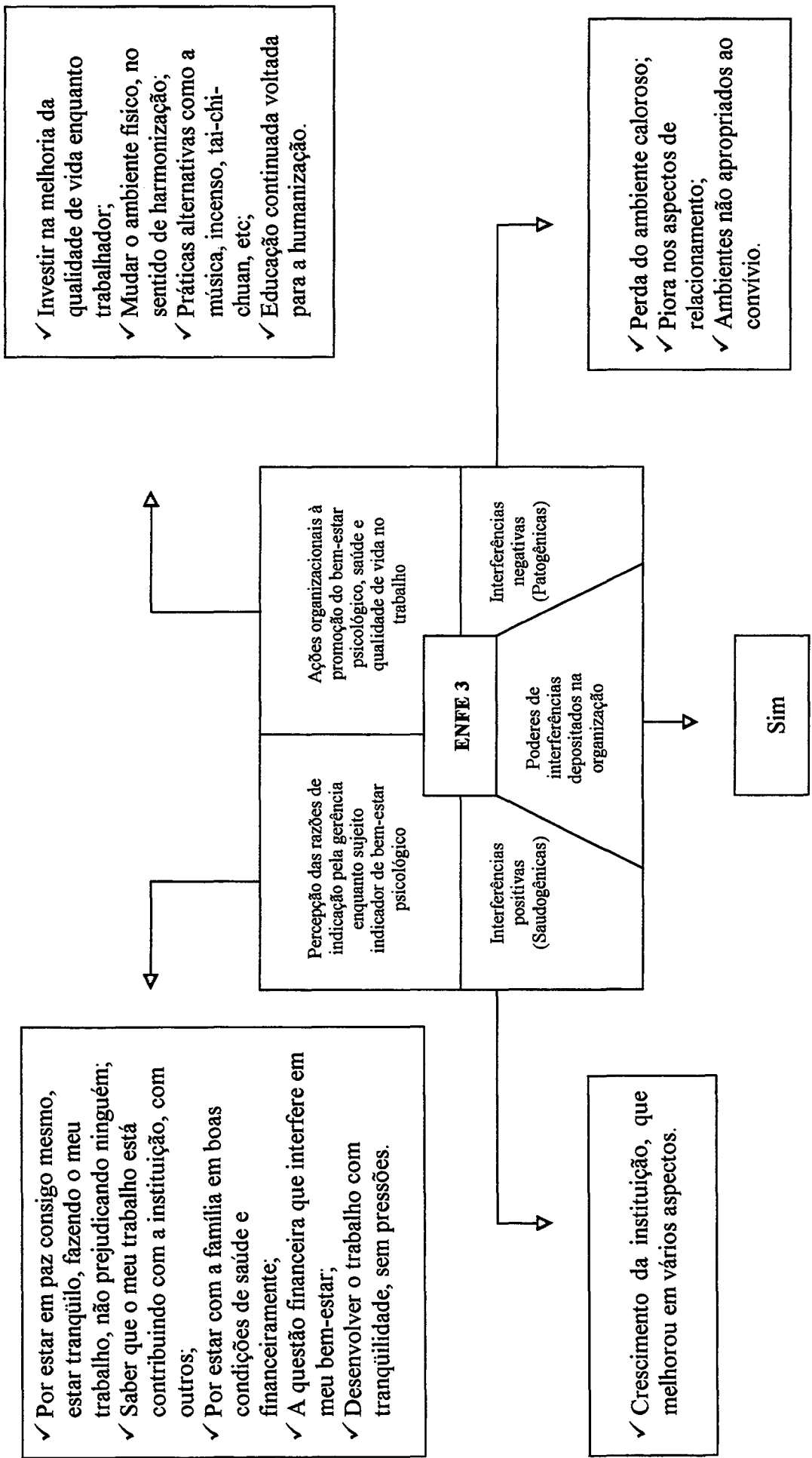


Figura 21: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ENFE 3

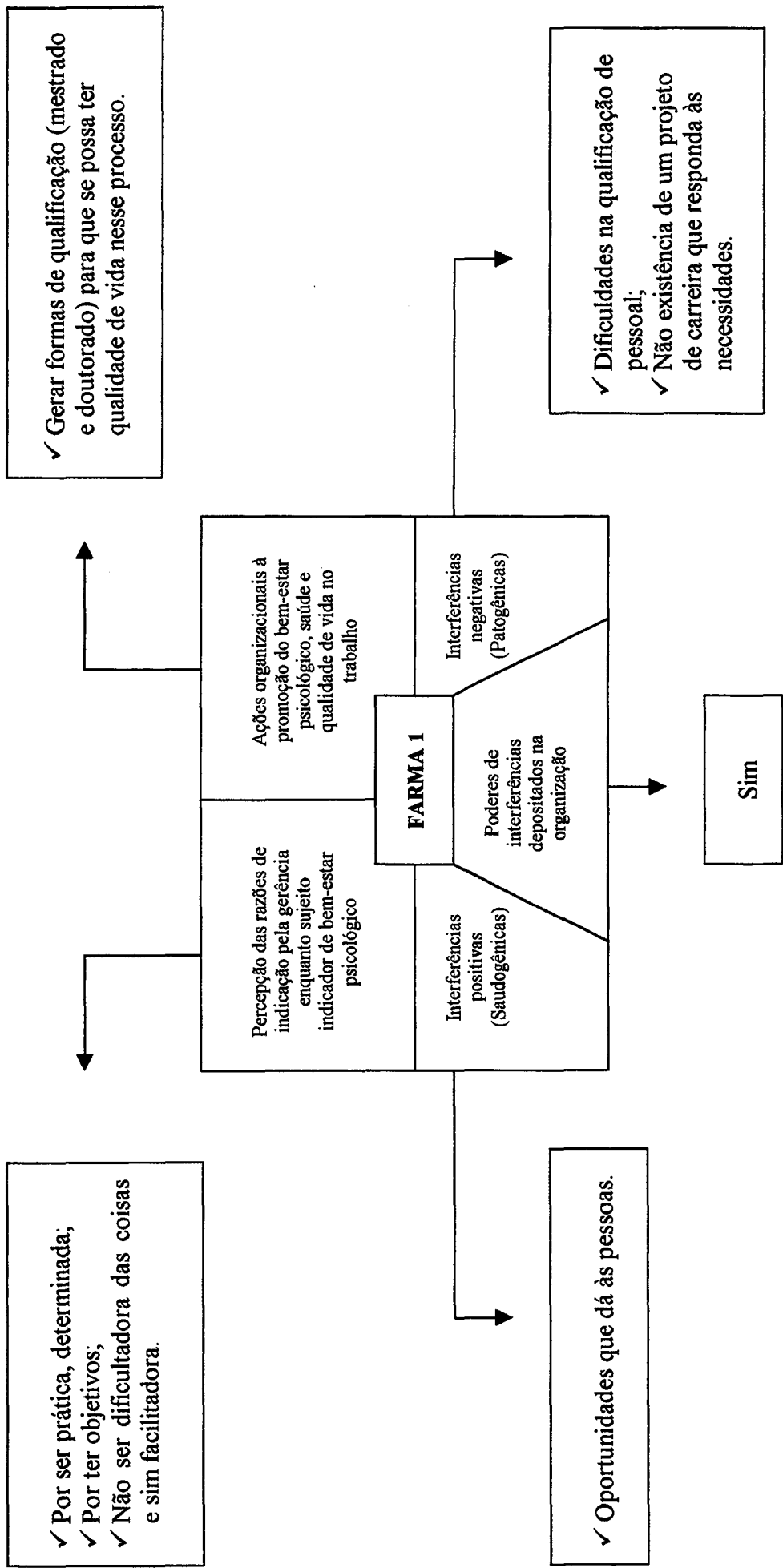


Figura 22: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FARMA 1

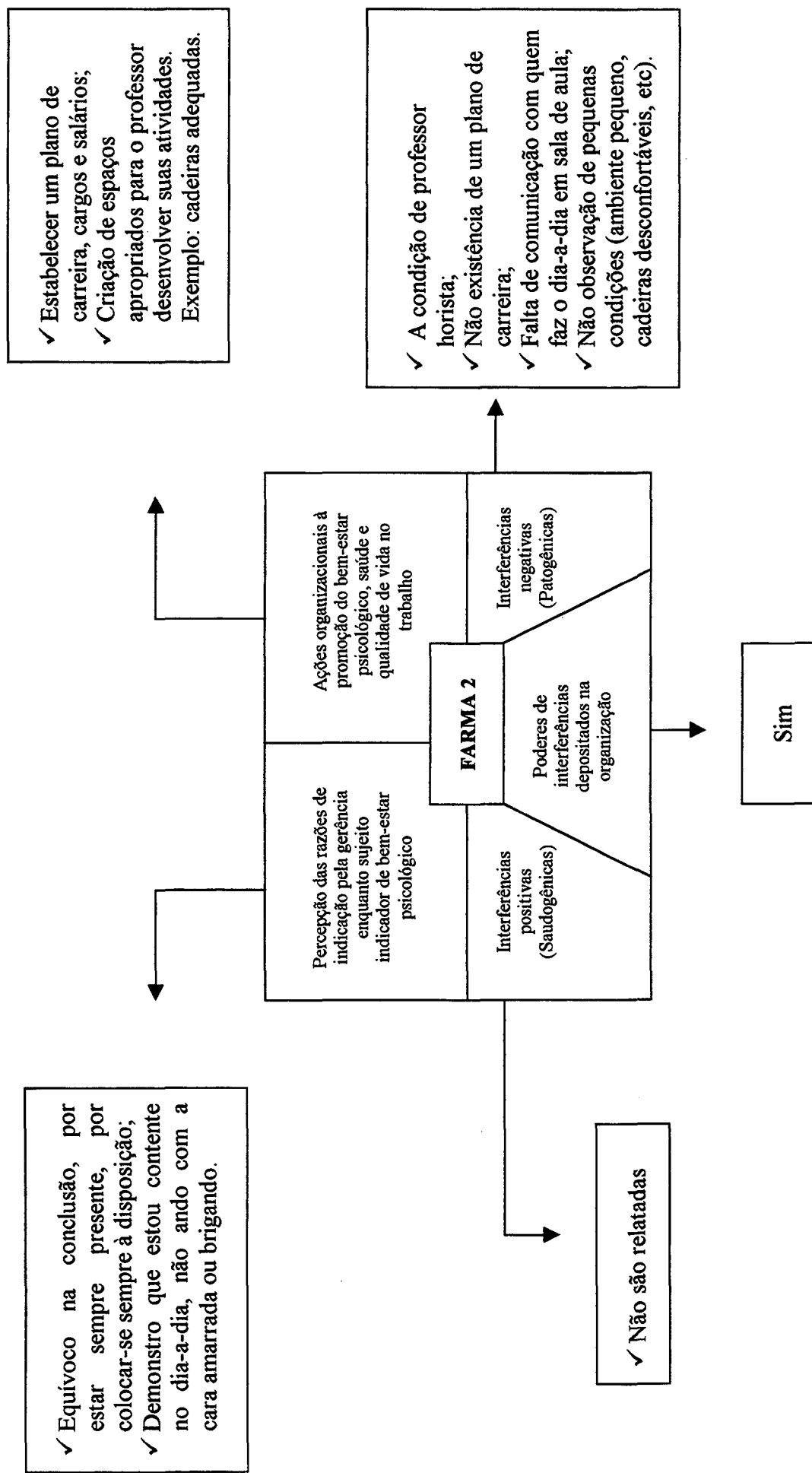


Figura 23: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FARMA 2

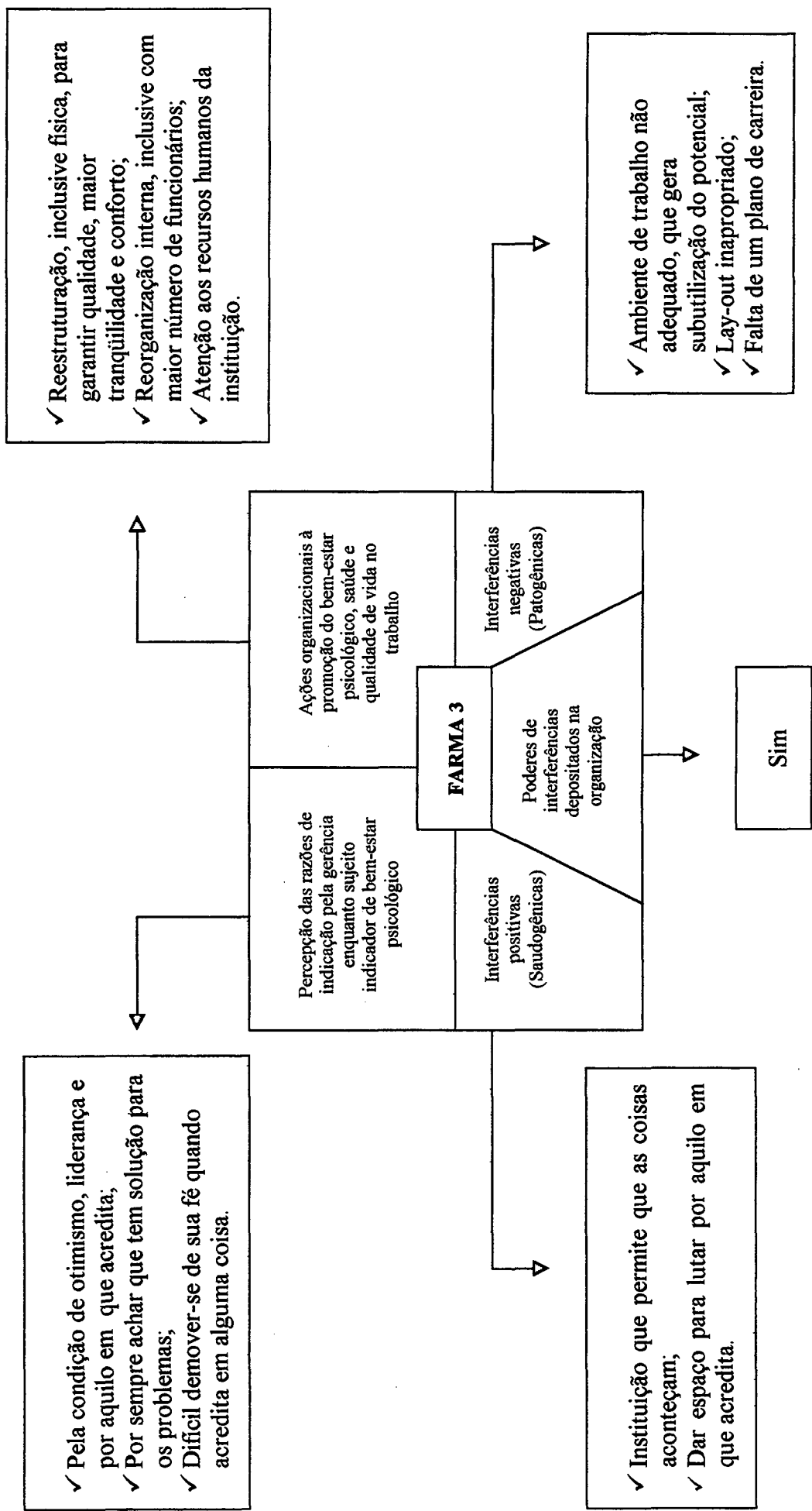


Figura 24: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FARMA 3

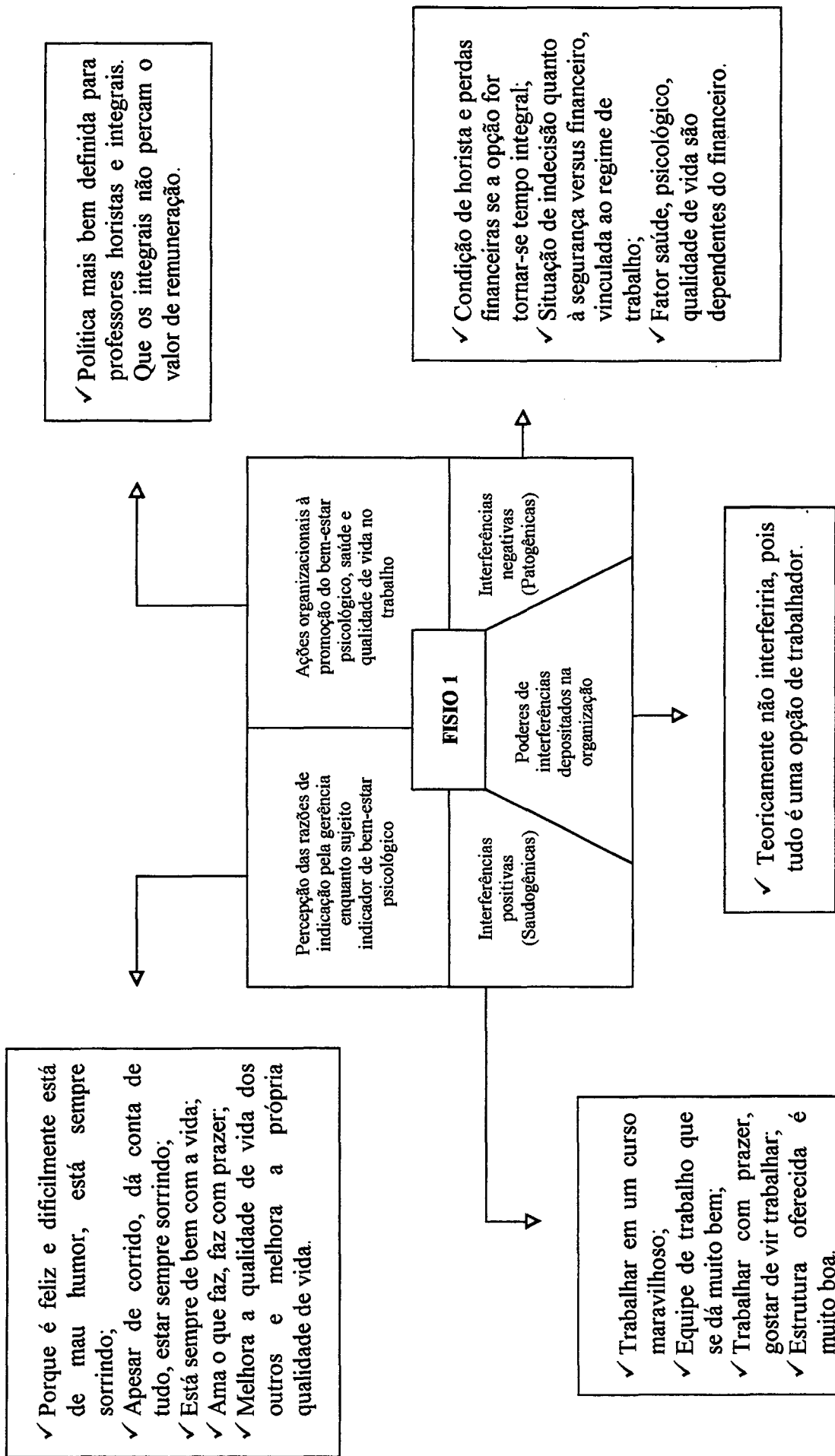


Figura 25: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FISIO 1

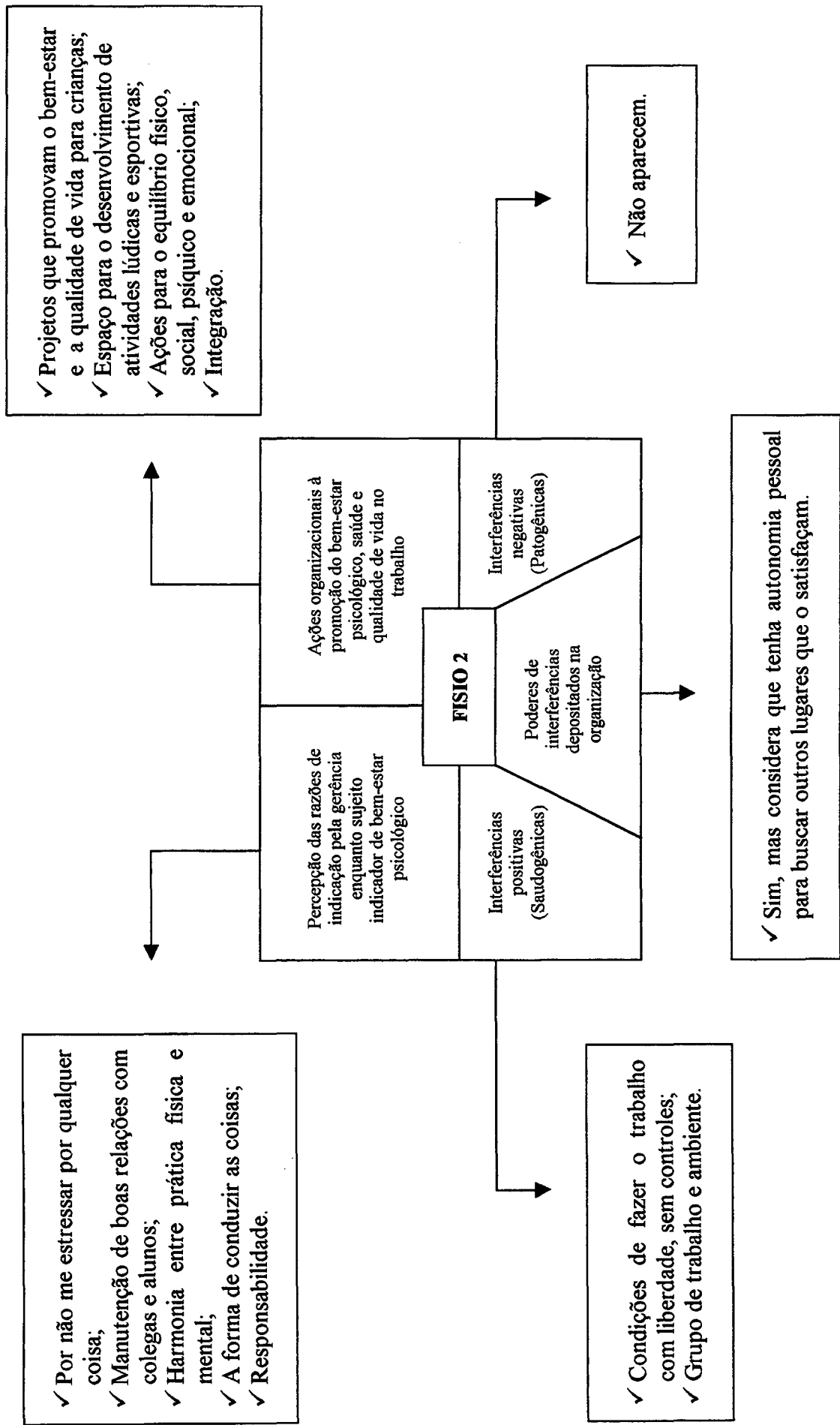


Figura 26: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FISIO 2

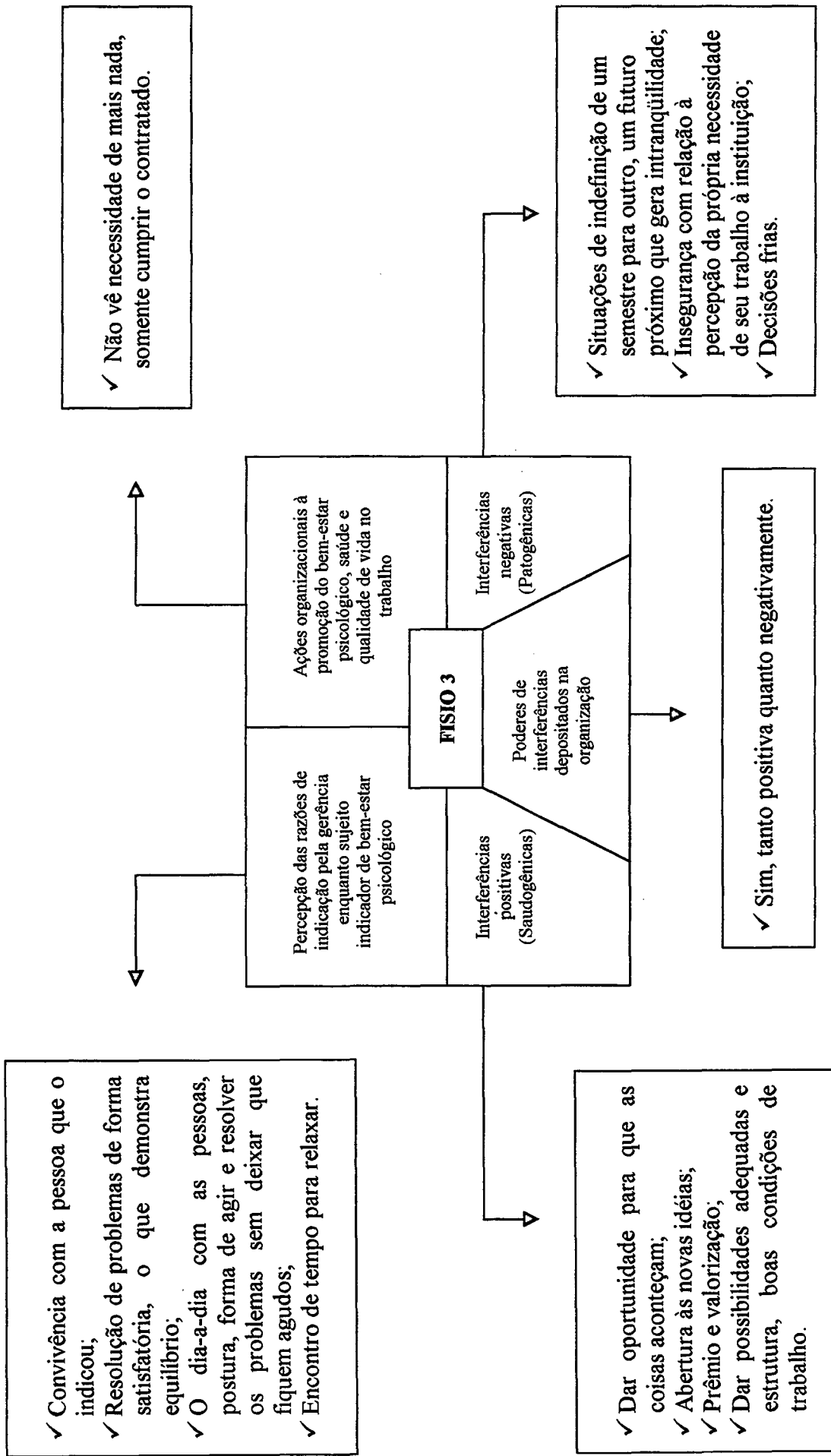


Figura 27: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – FISIO 3

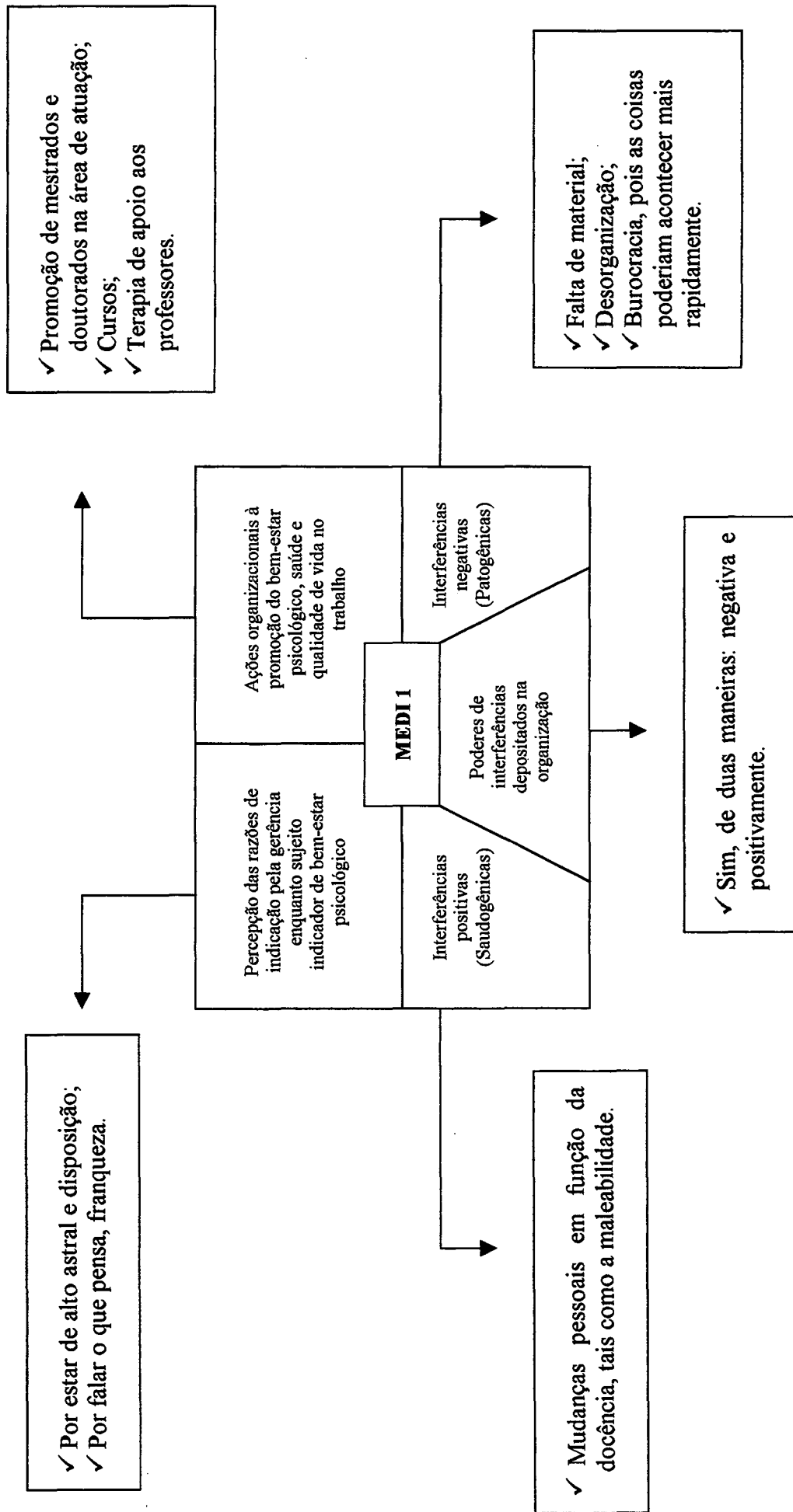


Figura 28: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – MEDI 1

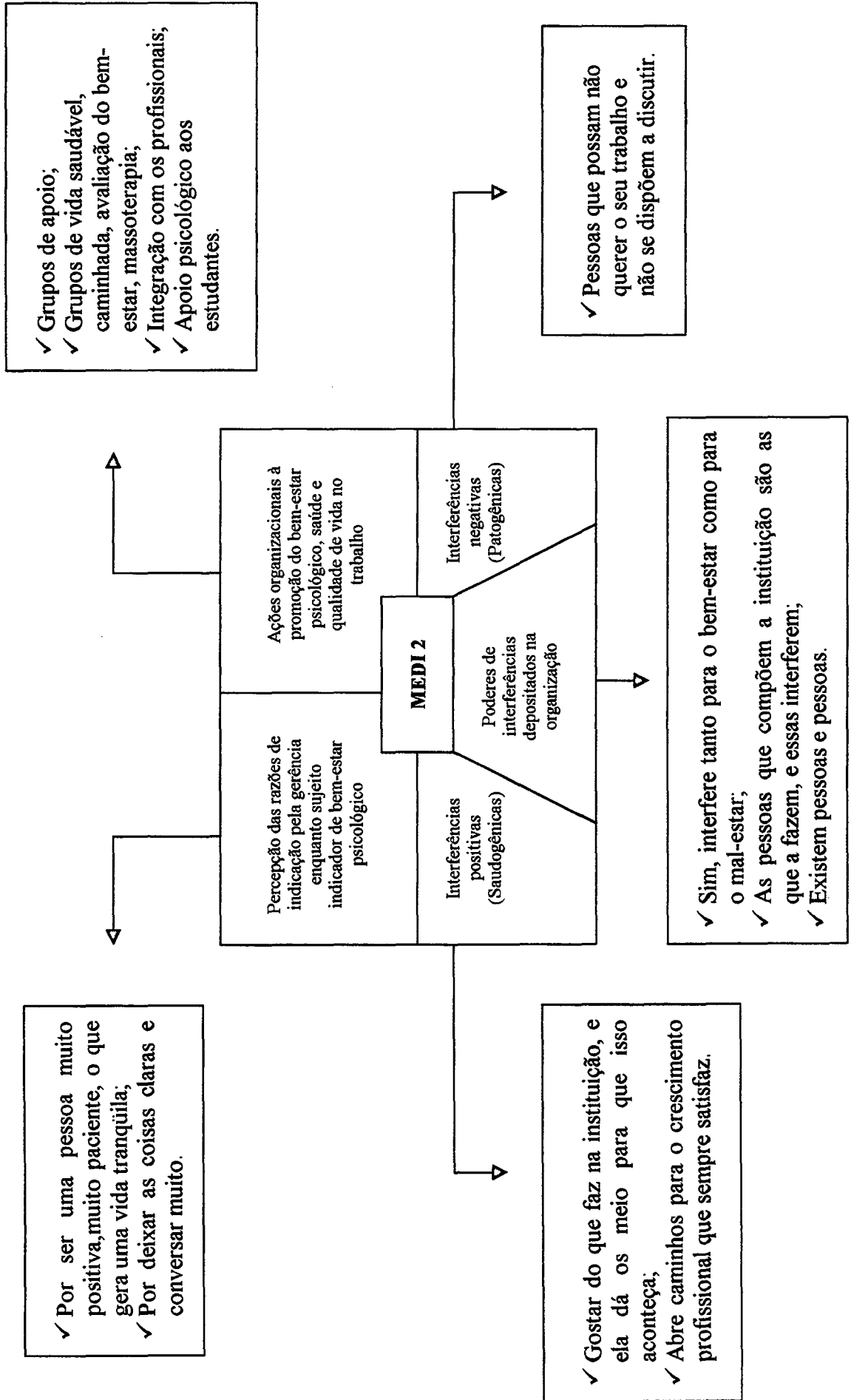


Figura 29: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – MEDI 2

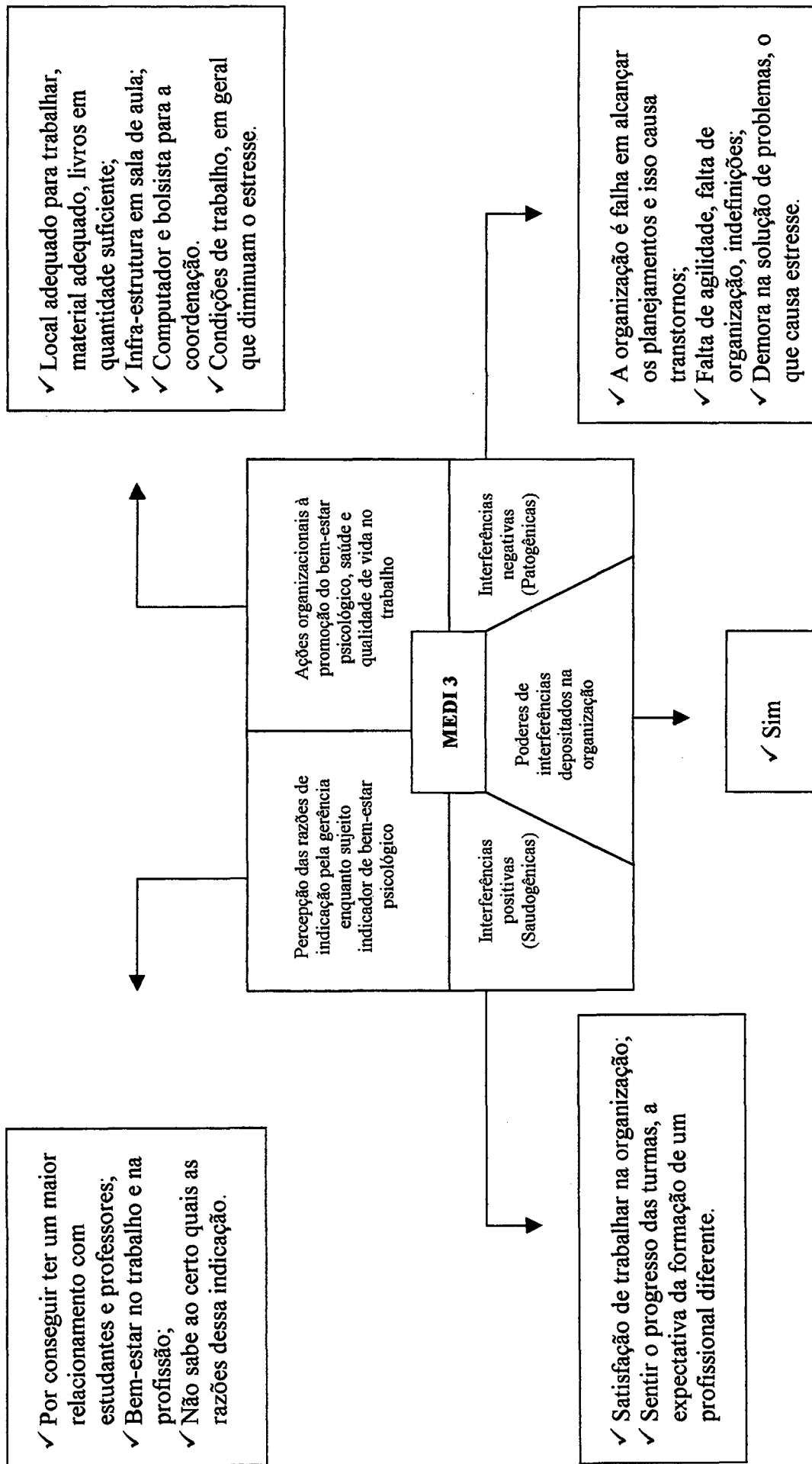


Figura 30: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – MEDI 3

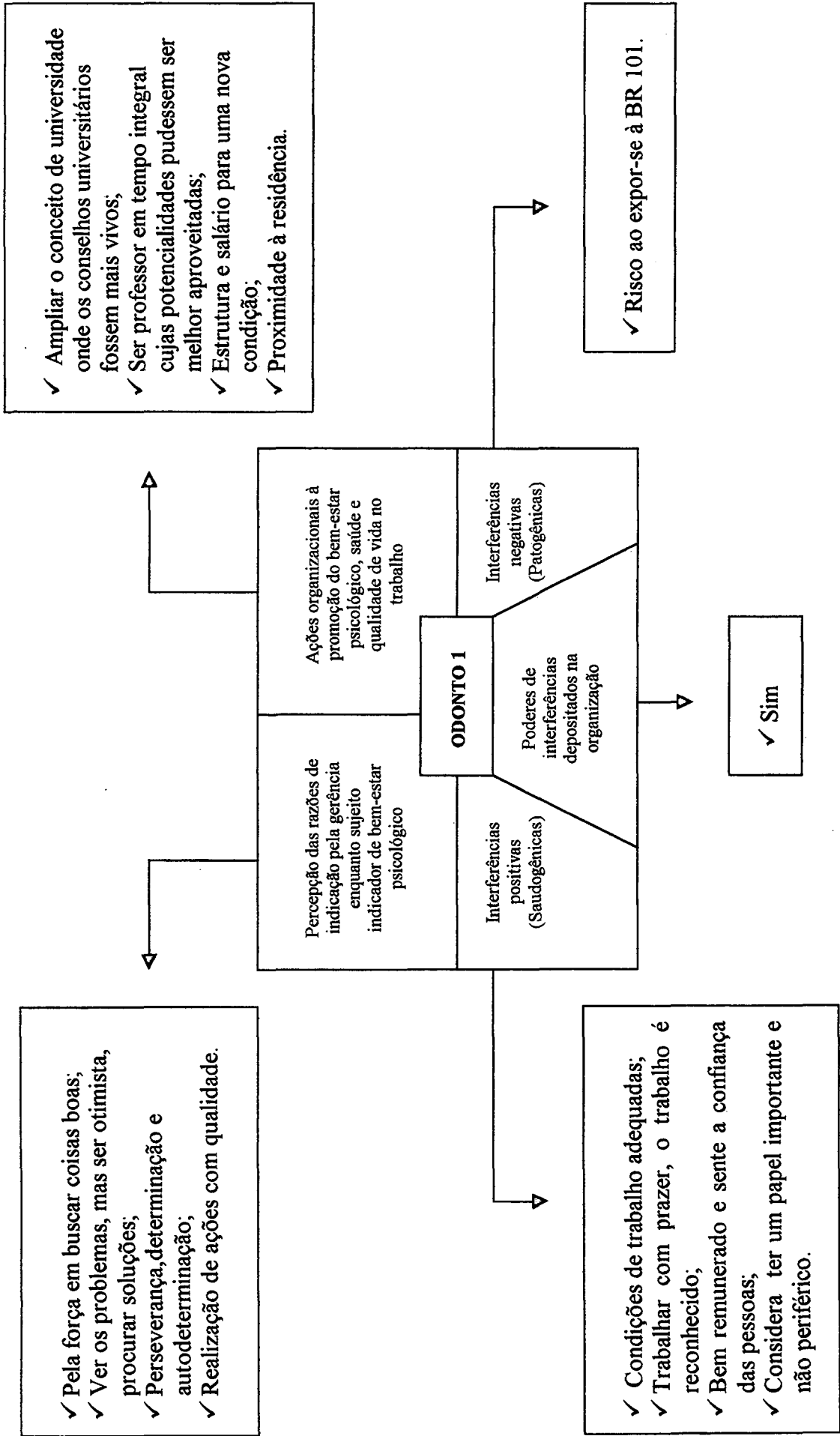


Figura 31: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ODONTO 1

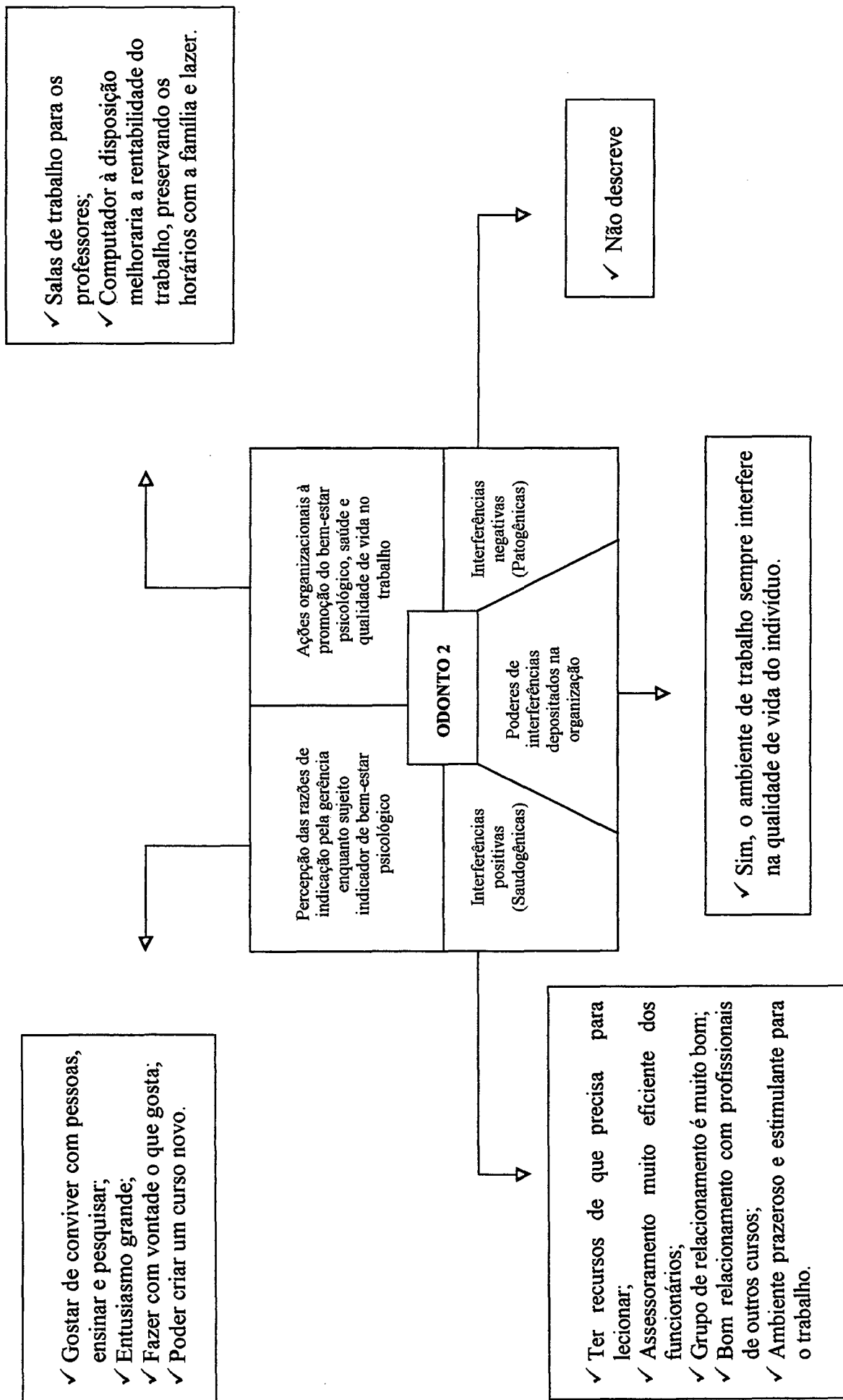
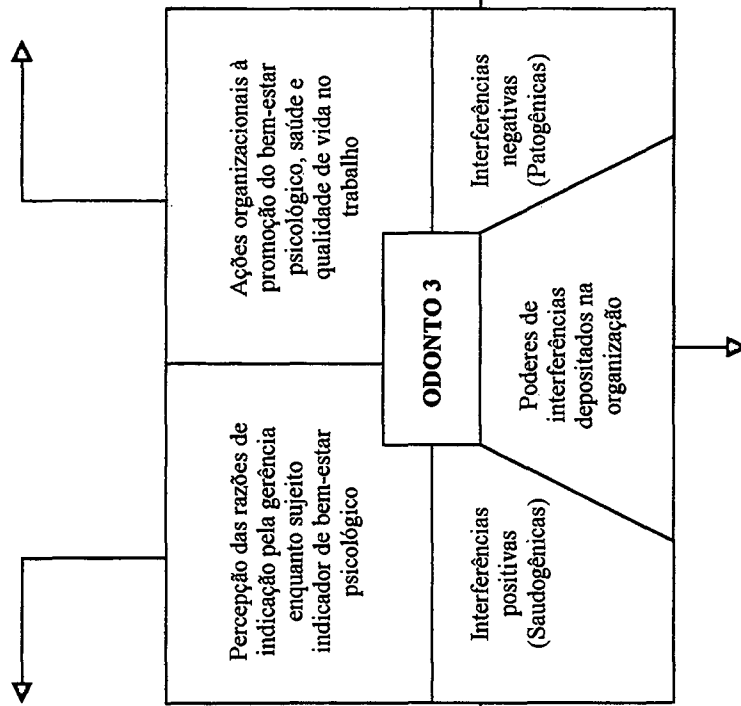


Figura 32: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ODONTO 2

- ✓ Pelo bem-estar com os colegas, trabalho conjunto, democracia e troca de informações com o grupo;
- ✓ Trabalhos com bons resultados;
- ✓ Índole;
- ✓ O tipo de vida tranqüila que se leva com todos.

- ✓ Oferecer estrutura que dê respaldo ao profissional;
- ✓ Atividades de interação entre colegas;
- ✓ Estrutura de lazer, como uma associação.



- ✓ Trabalha com os colegas de forma coesa;
- ✓ Trabalho flui naturalmente;
- ✓ Esforço da instituição em adequar a estrutura necessária ao curso;
- ✓ Ambiente de trabalho é bom.

- ✓ Sim.
- ✓ Toda instituição tem poderes de interferir na vida de qualquer funcionário, desde que ofereça um ambiente agradável de trabalho e isso vai refletir na vida de cada pessoa.

- ✓ Alguns elementos de estrutura em função de que o curso é novo, podem comprometer o trabalho e o respaldo do profissional, gerando estresse.

Figura 33: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – ODONTO 3

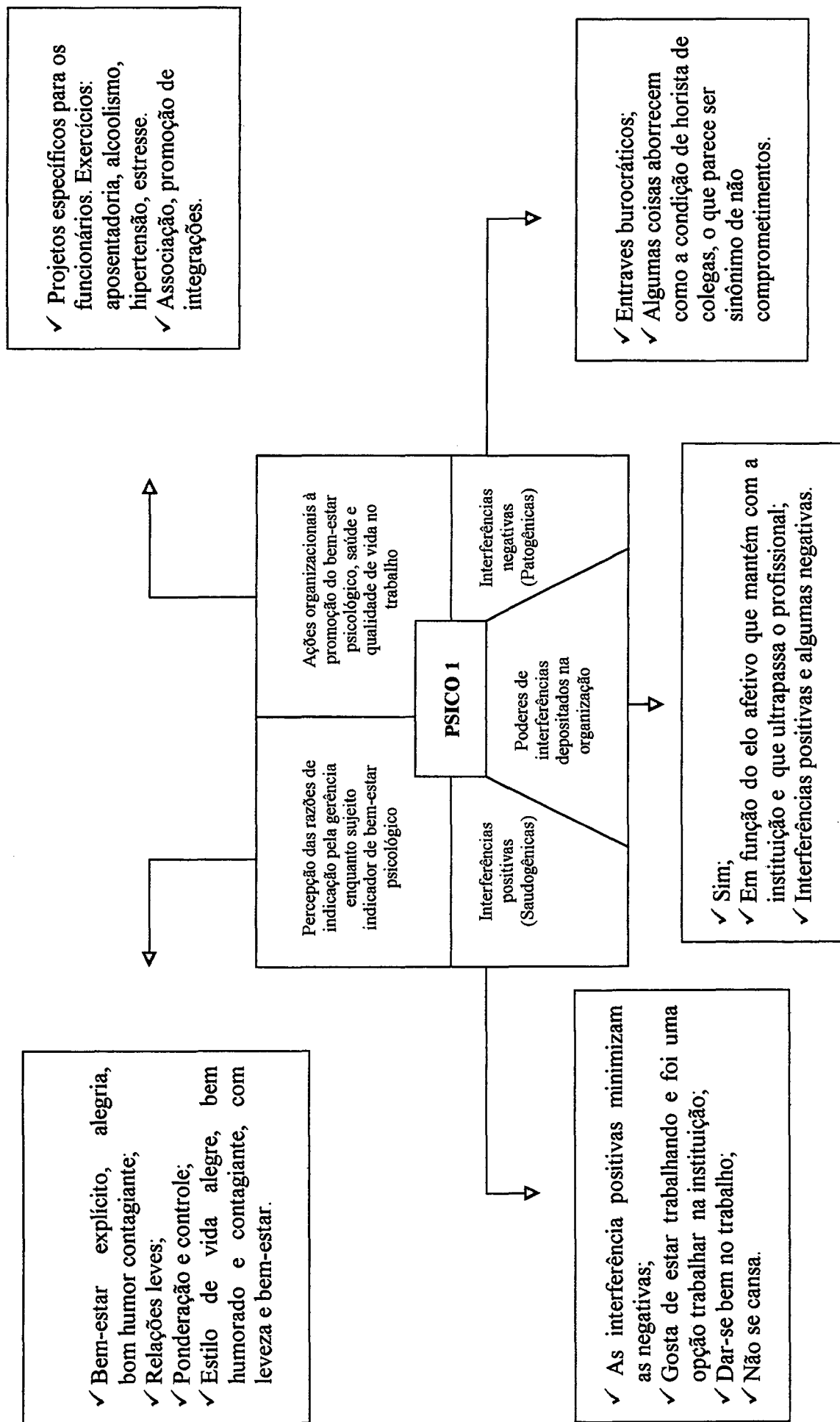


Figura 34: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – PSICO 1

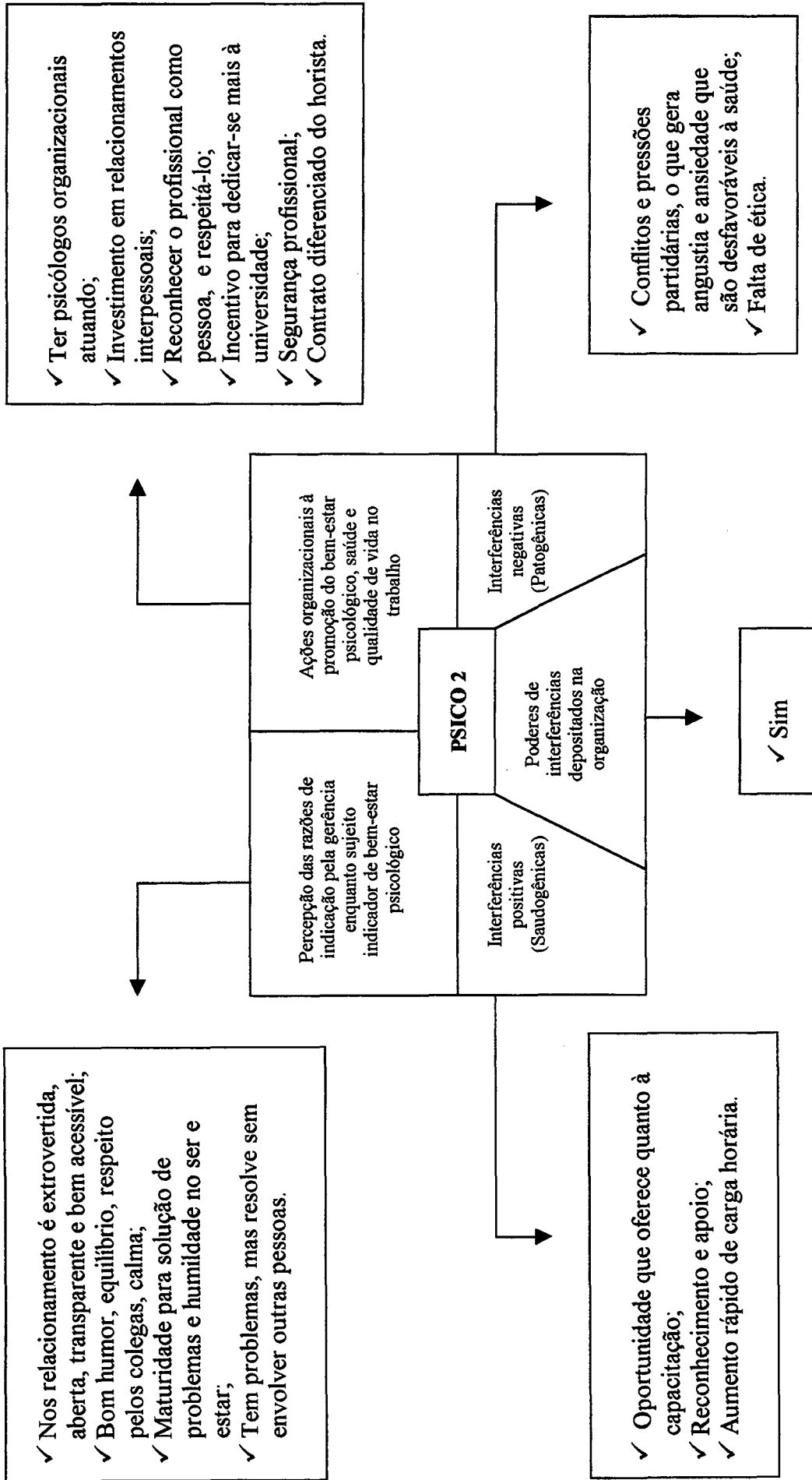


Figura 35: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – PSICO 2

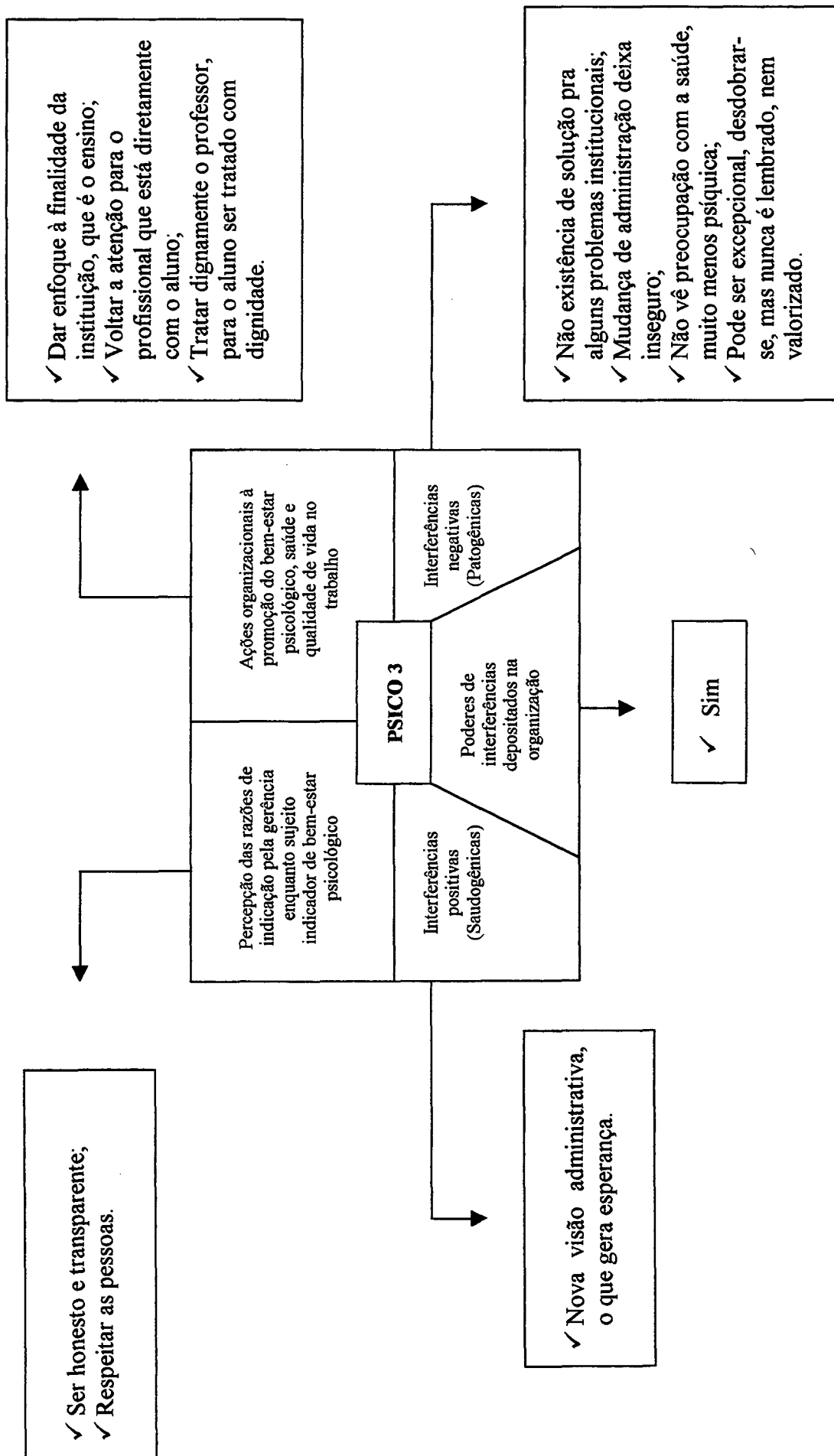


Figura 36: aspectos organizacionais vinculados ao bem-estar psicológico, à saúde e à qualidade de vida no trabalho – PSICO 3

4.3 Discussão sobre os aspectos individuais e a sua relação com o bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho

4.3.1 Bem-estar psicológico

Uma das interrogações fundamentais deste estudo está voltada para a identificação do como os sujeitos contemplam, em seu cotidiano, elementos subjetivos (psicológicos) como categorias de sua saúde e da qualidade de vida. Quando questionados sobre o que entendem por bem-estar psicológico, diferenciadas representações aparecem: alguns o concebem um fator biopsicossocial; outros, como um fator espiritual. Um elemento condicionado aos diversos âmbitos de suas vidas, pessoais ou laborais, ou até mesmo como um “jeito de ser”, um perfil de personalidade.

Bem-estar psicológico é colocado em algumas construções como o sinônimo de equilíbrio, homeostase ou mesmo felicidade. Os sujeitos também o definem por seu oposto, a ausência de mal-estar psicológico. Ou ainda o colocam, em algumas situações, como a representação, a sensação última de um bem-estar global.

“Bem-estar psicológico? Pó, isso é muito difícil... (Risos). Bom, eu acho que é estar, na minha opinião, bem-estar psicológico é estar tranquilo, equilibrado em vários aspectos: profissional, pessoal e físico também, na verdade. Então envolve muitas questões. Estar equilibrado” (FARMA 3).

Ao se perguntar sobre bem-estar psicológico, está-se propondo não a construção de um ideal de sujeito ou condição subjetiva imune às dificuldades que a vida possa oferecer e as conseqüentes reações psíquicas. Está-se propondo que se construa uma representação de um fenômeno psíquico que compõe a subjetividade humana, enquanto percepção, sensação de um estado psicológico, materialmente existente e constituído.

O objeto de estudo da psicologia enquanto a subjetividade humana, representada por fenômenos psicológicos, permite perceber que essa subjetividade é o mundo de idéias, significados e emoções construído internamente pelo sujeito a partir de suas relações sociais, de suas vivências e de sua constituição biológica; é também fonte de suas manifestações afetivas e comportamentais (BOCK, 1999, p.23).

A vida psíquica dos sujeitos é revelada em sua subjetividade, que, mesmo singular, é histórica. Estrutura-se, no entanto, a partir de alguns universais, sendo que um deles é buscar a diminuição da tensão, do desprazer e aumentar o prazer, a satisfação, ou um certo nível de tolerância, por mais atípica ou estranha que possa parecer essa busca.

Destacando as sensações intrapsíquicas, a definição de bem-estar psicológico aparece com este caráter:

“Então, bem-estar seria isso: é estar numa situação onde tu tens um sentimento de que as coisas estão equilibradas e que o que tu estás fazendo tem sentido; é um estado em relativo equilíbrio onde tu internamente estás numa situação de equilíbrio” (FISIO 3).

“Isso para mim é bem-estar psicológico, estar tranquilo, estar em harmonia, estar sintonizado, estar de bom humor, estar feliz. Para mim é isso” (ENFE 1).

Os sujeitos desta investigação contemplam, nesse pressuposto, uma série de elementos que interatuam em seu cotidiano e combinam-se para construir o estado de bem-estar: família, trabalho, amigos, etc. Revelam elementos de um vivenciar com maior qualidade os aspectos internos e externos.

“É estar em paz, é estar fazendo alguma coisa de que a gente goste, é tendo um tempo adequado para lazer, para conviver com pessoas afetivamente ligadas. Faz parte, todo, estar bem no trabalho, em casa, no ambiente social, com os amigos” (ODONTO 2).

Observa-se que, enquanto sujeitos trabalhadores, não dissociam o bem-estar psicológico da dimensão laboral, unida a outras dimensões de vida, pois “A qualidade de vida no trabalho extrapola os limites da empresa e busca o bem-estar geral para o trabalhador em todos os ambientes que frequenta” (CARDOSO, 2000, p.86).

Bem-estar psicológico ainda remete à condição de saúde mental dos sujeitos enquanto,

[...] um dos componentes essenciais da saúde e podemos descrevê-la como um estado interno de bem-estar que o

indivíduo sente em sua interação com o meio social quando está satisfazendo criativa e construtivamente suas necessidades, desenvolvendo-se e contribuindo para o bem-estar de outros (YOSHIDA, 1999, p.135).

Os sujeitos não dissociam o bem-estar individual do coletivo, ou das relações que estabelecem entre si. Bem-estar, saúde mental, portanto, não se reduzem a uma sensação intrapsíquica. Esses são fundamentalmente intra e interpáticos, construídos sob bases internas sim, mas em contexto relacional.

“Acho que é a pessoa se sentir bem naquilo que está fazendo, se sentir útil. Sentir que faz parte de alguma coisa. De um sistema, de uma organização com algum objetivo. Acho que isso é o bem-estar” (MEDI 3).

Quaisquer desequilíbrios no cotidiano de um sujeito, inclusive no âmbito do trabalho, gerarão impactos sobre seu bem-estar psicológico, e é essa percepção de si, dos outros, de sua vida que estará gerando o sofrimento ou o mal-estar psíquico. Não se violentar no cotidiano, por exemplo, é uma garantia de preservar sua integridade psíquica.

“Para mim, bem-estar psicológico é uma situação onde tu estás livre de preocupações que ultrapassam um limite de que tu tens de adaptação. Seria assim: é não estar sofrendo com problemas ou situações, ou frustrações que possam te causar um... Trazer... Passar do teu limite de se adaptar àquilo ali, de superar dificuldades” (FISIO 3).

Os elementos que os sujeitos utilizam para definir bem-estar psicológico revelam que não existe apenas um único caminho para todos na busca da saúde, saúde mental e prazer, satisfação no vivenciar seu dia-a-dia.

Bem-estar psicológico remete-se a um estado de prazer, satisfações, sendo que, no âmbito do trabalho, esses atributos indicam que:

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 (DEJOURS, 1994, p.24).

Na percepção de uma das entrevistadas, a livre atividade, a livre descarga de energia, ao definir bem-estar psicológico, assim se concebe:

"[...] no meu ponto de vista é tu estares bem contigo e com os outros, com as pessoas que te rodeiam. É ter condições de exercer as tuas atividades sem estresse, é mostrar-se sadio, ou mostrar-se sem preocupações. É estar livre e solto nas atividades, ou seja, trabalho, família, lazer, é nesse sentido. Veja, bem-estar psicológico, sem sofrer pressões nesses espaços onde a pessoa está vivendo" (ENFE 2).

Dessa forma, entende-se que o prazer no trabalho ou o bem-estar psíquico nessa relação está associado a uma construção de sentido. Para Codo (1996), o circuito sujeito-objeto-significado é extremamente, profundamente prazeroso e pode revelar-se no âmbito do trabalho:

Qualquer trabalho é portador do circuito anunciado: em qualquer trabalho é possível entrar no circuito orgástico do prazer de transformar-se e se transformar. [...] qualquer trabalho, em qualquer momento, pode ver o circuito mágico de construção quebrado. E o resultado é o sofrimento, muito sofrimento. No limite: a doença mental (CODO, 1996, p. 46).

Com relação aos sujeitos pesquisados, sob o crivo de quem os indicou para comporem a amostragem, os elementos que revelam um possível bem-estar psicológico estão presentes, mas colocar o próprio sujeito com a responsabilidade de conceituar bem-estar psicológico é colocá-lo diante de uma forma de compreender a dinâmica da vida e das relações que estabelece com os elementos que a constituem.

A vida humana tem sido um movimento constante de busca de satisfação e de inibição de sofrimentos. Vive-se administrando, cuidando de nossas próprias necessidades de ser, ter, sentir, conhecer, fazer e estar intervindo nas necessidades dos outros. É a eterna busca de viver prazer e felicidade (PATRÍCIO, 1999, p.40).

Viver em bem-estar, saúde e qualidade de vida não é um ideal individual, é coletivo e sublimatório, enquanto dinâmica psíquica e social de realização de desejos em contextos amplos.

Grosseman (2001), relatando algumas estratégias traçadas por profissionais da saúde em busca de uma possível felicidade avalia que:

Estes caminhos apontam, de maneira geral, para o resgate da dimensão humana de inter-relacionamento e do espírito de solidariedade, que requerem que o ser humano volte a envolver-se mais com os "outros" e com o mundo que o circunda. Infelizmente a evolução científico-tecnológica, priorizada no mundo ocidental, tem esquecido que seu principal objetivo deveria ser a felicidade do ser humano (GROSSEMAN, 2001, p.258).

“Nesse momento, o que eu tenho tentado fazer é garantir espaço para que outras pessoas possam ter melhor qualidade de vida no seu trabalho. Porque eu acho que conseqüentemente vou estar tendo melhor qualidade de vida no meu trabalho. [...] porque eu acho que individualmente mesmo, sem levar em consideração o coletivo, acho que eu não estou fazendo nada” (FARMA 3).

“O meu sonho quando eu entrei na faculdade foi pra trabalhar com criança portadora de deficiência. Essa é a minha realização, e agora eu vim pra cá e consegui unir o útil ao agradável. [...] e em contato com as crianças da APAE, melhorando a qualidade de vida delas eu estou melhorando a minha, porque isso é a minha vida” (FISIO 3).

4.3.2 Sobre o estado de saúde

Os sujeitos, quando indagados sobre seu estado atual de saúde, em sua maioria, percebem-se mais ou menos saudáveis ou definitivamente não saudáveis. Somente um terço dos pesquisados considera-se sujeitos saudáveis.

Aquelas que se consideram saudáveis atribuem a uma série de razões o fato de identificarem-se dessa forma. Sua origem é atribuída desde a fatores genéticos, educação familiar, posturas físicas e psicológicas que mantêm ao longo da vida, atividade física, vida familiar e trabalho, lazer,

tomada de decisões assertivas e não presença de hábitos negativos de vida, dentre outros elementos. Percebe-se que, por essas atribuições, concebem um conceito de saúde integral em que se situam como sujeitos biopsicossociais e históricos na determinação da condição de estarem saudáveis.

Aqueles que se definem como parcialmente saudáveis ou não saudáveis avaliam que, em seu momento atual de vida, por fatores orgânicos, psíquicos ou circunstâncias gerais, se deparam com sua saúde global comprometida.

Na contribuição de Ramos (1999, p.206), "A saúde foi desde sempre uma das principais preocupações vitais para todos, considerada como valor principal tanto pessoal como cultural, ainda que possa ser entendida desde diferentes pontos de vista".

Logo, "estar saudável" é uma condição que claramente pode ser diferenciada de "ser saudável". A construção de uma realidade saudável não é um dado natural, mas um fator de conquista social, organizacional e pessoal. Estar saudável é condição histórica para os integrantes de uma comunidade.

Pode-se lembrar que quando se discute "Saúde já não se conceitualiza-a como a ausência de enfermidade, senão que se entende a mesma como um estado positivo de bem-estar" (STONER *apud* VASQUEZ, 1999, p.171).

Um dos sujeitos pesquisados se expressa,

"É, eu hoje sou menos saudável do que há um momento atrás e acho que eu não estou no momento mais saudável da minha vida. [...] só acho que

eu também não posso dizer que estou doente, por não conseguir determinar exatamente qual é o ponto que a gente tem de cortar, o ponto de corte entre o doente e o sadio” (ODONTO 1).

Para Minayo (2000), saúde é uma problemática humana e existencial compartilhada por vários segmentos sociais que pensam e agem de forma bastante diferenciada com relação a ela, de acordo com suas condições de vida e de trabalho. Todos os grupos entendem que a saúde e a doença envolvem os aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais da condição humana e de atribuição de significados. Percebem que a relação saúde/doença passa pelo corpo individual e social. Seus conceitos mostram formas de lidar com o medo da morte e outros fantasmas, de tal modo que saúde/doença produzem conseqüências reais no corpo e no imaginário individual e coletivo.

Por ocasião de um dos relatos sobre a sua condição de saúde um dos sujeitos descreve claramente que a sua construção emocional e imaginária interfere em seu bem-estar e na condição de saúde.

“[...] mas hoje eu me vejo um pouco melhor, não só pelo ritmo de trabalho, mas pelo jeito que eu encaro as coisas. [...] a minha visão de morte mudou muito e de doença, muito, nesse período. [...] a partir do momento que eu consegui resolver a morte dentro de mim, consegui melhorar esse meu jeito de lidar com o paciente e um jeito de entender tudo isso” (MEDI 2).

Tomando o caso de concepções de saúde/doença temos que entendê-los como fruto e manifestações de condicionamento

sócio-históricos que se vinculam a acesso a serviços, tradições culturais e concepções dominantes veiculadas e a inter-relação de tudo isso. Saúde/doença são um fenômeno social não apenas porque eles expressam certo nível de vida ou porque correspondem a certas profissões e práticas. Mas também porque eles são manifestações da vida material, das carências dos limites sociais e do imaginário coletivo (MINAYO, 2000, p.233).

Condicionamentos históricos que recaem significativamente sobre os sujeitos que percebem o contexto no qual estão e tentam responder às demandas provenientes de todas as instituições às quais se vinculam.

“Pelo lado de eu ter uma sobrecarga muito grande de atividades, que eu tenho que dar conta das atividades, dar atenção aos filhos, à família, dar conta das minhas atividades sociais, dar conta dos amigos, dos parentes. [...] tudo isso gera um conflito muito grande, então isso já descaracterizam eu ser saudável” (ENFE 1).

A discussão em torno da saúde do trabalhador, assim como a investigação de sua gênese, remete-se formalmente há pelo menos três séculos. Cortazzi (2000) relata que desde 1700, Ramazzini, fundador da medicina do trabalho, recomendou investigar na história clínica dos pacientes acerca do trabalho que realizavam. Aconselhava aos médicos que estudassem as condições de trabalho dos sujeitos, valorizando a importância de dialogar com o paciente não só sobre sua enfermidade, mas também sobre seu cotidiano e suas preocupações, defendendo a idéia de que a prevenção estava vinculada ao tipo de atividade de quem a desenvolvia.

Referindo-se aos intelectuais e as suas enfermidades, Ramazzini considerava estarem associadas à vida sedentária, à falta de ar e às poucas horas de descanso. Destacava que, pelo fato de os médicos não fazerem as perguntas corretas que aclarariam as origens das patologias, os pacientes tendiam a pensar que adoeciam por acaso ou por serem frágeis.

Parte do imaginário do trabalhador é que esse é o preço que deve pagar por ter emprego e salário; um fator análogo é o desconhecimento que tem o trabalhador sobre os riscos a que está sujeito ou pior ainda, a sensação de que enfermidade é um fato natural e individual. Para ele, é necessário analisar o fato de forma coletiva, pois para pleitear soluções, devem conhecer as cargas laborais a que estão submetidos os trabalhadores (CORTAZZI, 2000, p.174).

Relatando sobre seu estado de saúde e possíveis elementos geradores de tal condição, um dos sujeitos relata sua percepção multicausal de sua sintomatologia, o que, de certa forma, amplia a visão de saúde revelada no discurso do próprio trabalhador.

“Eu estou em um estado, nesse momento alterado, eu diria, da minha saúde. Tenho passado por algumas dificuldades, inclusive respiratórias. Eu não sei se tem a ver com a questão do estresse, do trabalho ou se tem a ver também com a questão de local onde eu estou morando. [...] não sei, eu tenho dúvidas, eu estou investigando isso. Estou consultando médicos pra saber se é problema alérgico, se é um problema de estresse, ou se é multifatorial. Porque eu até acredito que seja uma somatória de fatores. Eu acho a coisa da causalidade, ela é múltipla, em geral, na minha opinião. Eu sempre acho que as coisas não têm uma origem só. Acho que elas são

multifatoriais. Então eu não estou atravessando por um momento muito saudável, se comparado com outros momentos da minha vida” (FARMA 3).

Mesmo diante de um quadro bastante obscuro, quando das origens de seu mal-estar e sofrimento, os sujeitos quando refletem sobre si, parecem não se colocar em uma condição estática da qual não possuem mais perspectiva de sair. Suas construções são dinâmicas e aceitam a possibilidade de mutação em suas próprias vidas.

Do mesmo modo que temos sustentado que a pessoa não é só um ser biológico, psicológico, espiritual ou social, da mesma maneira podemos explicar que o ser humano não é são ou enfermo. A complexidade humana requer revisar e sustentar uma definição de pessoa que transcende o estático, o parcial e o rotulante. Muitas vezes se cai em definições que atribuem a uma forma de “estar” no mundo e não a uma forma de “ser” desde sua essência, como também desde que a pessoa “tem e o determina” e não como o que “é e motiva”. A maneira de exemplo prático podemos sustentar que não é o mesmo escutar uma pessoa dizer “sou um problema”, ou que reflita acerca dos “problemas que tem” (TORRIJO, 1998, p.72).

O não estar em um momento saudável parece bastante perceptível para alguns docentes, que se colocam diante do fato com uma postura pró-ativa, comprometida consigo e sua realidade.

“[...] porque eu sobrecarreguei a área profissional e deixei um pouco a minha área pessoal de lado. O meu pessoal: cuidar de mim, do meu corpo, da minha saúde, de modo geral um momento para descanso. Estou muito sobrecarregada. Então, por isso acho que ainda não sou um sujeito saudável. Estou em busca. Neste exato momento estou em mudanças para esta busca.

De estar mais satisfeita como meu lado pessoal, que eu estou muito satisfeita com o profissional e o pessoal não está. Então eu estou buscando o equilíbrio para poder chegar ao momento mais saudável” (PSICO 2).

4.3.3 Sobre estilos de vida

A compreensão de como se estruturam os estilos de vida, torna-se de crucial importância, pois isso hoje é determinante de fatores geradores de saúde/doença ou mesmo associados à morbidade dos sujeitos em contextos contemporâneos. Neste processo, discutiu-se: “que o fator mais decisivo nesse novo enfoque no campo de saúde tem sido que as principais causas de morte já não são as enfermidades infecciosas senão as que provêm de estilos de vida e condutas pouco saudáveis?” (VASQUEZ, 1999, p.173).

Dessa forma, entende-se que as condutas, estados psíquicos e emocionais, os hábitos e o contexto em que se vive são realmente determinantes sobre bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida.

Alguns dos sujeitos desta pesquisa avaliam que seus estilos de vida podem ser considerados saudáveis e que respondem aos seus desejos e necessidades. Outros, no entanto, afirmam possuir um estilo de vida que não está saudável em função de elementos muito pontuais; outros ainda os definem como inadequados, não dignos de serem vivenciados por alguém, visto que não são nada salutaros.

Conduitas saudáveis ou não com relação à vida dos alvos desta pesquisa não são fatores que provêm do nada, do vazio. São, porém, razões pessoais, interpessoais, ecológicas, institucionais e sociais que podem estar representadas por políticas de saúde pública ou organizacionais.

Com certeza, a postura que os sujeitos possuem diante das pressões institucionais e sociais, em geral, podem revelar um modo de vida bastante característico e até mesmo defensivo com relação ao contexto em que vivem.

“Mas eu tenho uma vida muito dinâmica. As mudanças vêm, a gente vai se acostumando com as mudanças e elas... Uma organização mesmo dinâmica. [...] uma vida familiar muito boa, bem organizada, muito boa. Eu procuro sempre fazer ginástica, eu sempre tenho uma atividade física, eu não... Apesar do meu dia de trabalho assim bem corrido, eu sempre tiro uma hora pra mim, pra fazer ginástica, dar uma caminhada, eu faço natação três vezes por semana. E eu gosto do que eu faço, acho que isso aí é o principal de minha saúde” (MEDI 1).

Incorporar a seus hábitos de vida algumas condutas saudáveis que realmente estejam integradas em seu dia-a-dia não são práticas muito comuns ao sujeito trabalhador, mesmo porque razões motivacionais ou institucionais e sociais interatuam para que essas não se estabeleçam no cotidiano.

Com relação a uma possível mudança, esta pode ser de diversas ordens. Assim:

Melhorar a qualidade de vida não é algo que se resolva de um só golpe, mas é um processo infundável. É realmente a escolha de um *estilo de vida* (grifo nosso): comprometimento com a própria vida e das pessoas de sua relação lealdade, capacidade de cooperação, integridade, senso de ordem, competência profissional, capacidade de comunicação, tolerância, autodisciplina, perseverança e força nas convicções (CARDOSO, 2000, p. 91).

Poderia ser descrita uma série de outros fatores que tendem a ser saudáveis tanto quanto a incorporação de estilos de vida, no entanto somente os sujeitos poderão identificá-los e realmente agregá-los a serviço de seu bem-estar global. O que é “patôgeno” ou “imunôgeno”, segundo Vasquez (1999), são condutas que incrementam o risco de um sujeito adoecer como, por exemplo, os hábitos de fumar, ingerir bebidas alcoólicas e outros. Ou seriam aquelas condutas que afastam e diminuem a suscetibilidade à doença. Para o autor, a prevenção seria tomada junto a pessoas saudáveis, evitando-se a instalação de hábitos inadequados e motivando-se os hábitos positivos de vida.

Os sujeitos que se percebem em momentos muito pontuais com relação à manutenção de um estilo pouco saudável descrevem:

“Bom, o meu estilo de vida é um estilo que atualmente ele está ... Ele está alterado, agora, em função de toda essa carga inclusive pautada pelo doutorado. É um estilo extremamente... É um estilo pouco saudável, ele é um estilo que não deve ser do momento da vida de uma pessoa, não o cotidiano, o normal de vida de uma pessoa. É um estilo onde a produção de tarefas tanto intelectuais como braçais é uma constante. Eu classifico o meu estilo de vida atual como um estilo pouco recomendado. Para não dizer insano” (ODONTO 1).

“Bom, o meu estilo de vida, nesses três últimos semestres, é um estilo de vida atípico e que eu estou vivendo muito em função só do trabalho. [...] então estaria faltando tempo realmente para o lazer, para a parte física que anteriormente a isso eu fazia exercícios pelo menos três vezes por semana e não estou fazendo nada físico porque não dá tempo. Então o meu estilo de vida hoje não está sendo o que eu acho ideal, nem o que era a minha rotina antes. Mas eu espero que seja passageiro...” (ODONTO 2).

Os sujeitos citados acima optaram por realizar seus doutorados sem se afastarem de suas atividades laborais. Observa-se que uma série de desejos e hábitos já antes presentes em suas vidas foi abandonada em nome de novos anseios, sobretudo vinculados às demandas da instituição de ensino superior em que estão trabalhando. Essa intensa destinação de esforços a uma única meta, uma única faceta da vida, poderá acarretar algumas disfunções.

As conseqüências do ataque ao desejo – regulador natural do equilíbrio psíquico e somático – configuram um estado em que é a própria pessoa que trabalha que deve lutar contra seu desejo para dar continuidade à sua tarefa. Os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento em si mesmo é que são explorados pela organização do trabalho, pois a erosão da vida mental individual dos/as trabalhadores/as é favorável à produção, implementando comportamentos condicionados (SANTORUM, 1995, p.76).

Àqueles que definitivamente se percebem instalados e invadidos por um estilo de vida desprovido de quaisquer indícios de saúde e bem-estar compete a algumas áreas (psicologia, administração, ergonomia, ecologia, medicina do trabalho e outras) investirem em mecanismos nos quais o resgate dos sujeitos, de quadros insanos, seja viabilizável.

Quanto ao nível de insatisfação revelado pelos modos de vida de alguns sujeitos, foram relatados:

“No momento o meu modo de vida, ele não tá saudável, porque eu estou voltada inteiramente para o trabalho. Eu não desligo do trabalho. [...] Eu tô deixando de lado outras coisas e aí se tu perguntar por quê, eu não sei te responder. [...] Mas eu tô trabalhando 24 horas do dia. E isso não tá legal. Mas não é porque tão me cobrando não, eu que cobro, eu que...” (FARMA 1).

“Eu tenho assim uma vida corridinha, eu já acostumei tanto, talvez até pelo próprio estilo de trabalho da gente. [...] Eu diria, hoje, que o meu estilo de vida é tão corrido que nos momentos que eu não tenho atividade, eu me sinto perdida. Então eu preciso estar sempre – tipo uma maquininha – sempre funcionando” (ENFE 2).

Os automatismos mentais e comportamentais revelam-se intimamente instalados nos sujeitos e passam a ser fenômenos inconscientes dos quais o sujeito parece destituído de controle. Automatismo que estão a serviço de quê? De quem? Obedecendo às demandas externas e desrespeitando os limites internos (psíquicos e corporais)? Qual o destino dessa conduta?

4.3.4 Estratégias para a garantia do bem-estar psicológico e da saúde

Os profissionais, ao serem questionados sobre quais as estratégias pessoais e profissionais que têm utilizado para a promoção de seu bem-estar, relatam uma série de atitudes que tomam diária, esporádica ou foram tomadas anteriormente em suas vidas, o que acaba resultando em bem-estar no presente.

Alguns apresentam as práticas que dizem respeito à administração adequada do seu tempo, o sentir-se bem com seus projetos e cuidar das relações profissionais e pessoais em geral como elementos importantes. Outros consideram o fato de preservar os finais de semana para estar junto com a família, um contato maior com os filhos e investimentos em atividades recreativas junto à natureza, como práticas necessárias ao seu bem-estar. A atividade física, a alimentação e o controle do estresse foram mencionados por alguns isoladamente, mas como fatores determinantes de saúde. Manter o equilíbrio entre vida familiar e laboral foi destacado em várias entrevistas.

Permitir-se a utilização das terapêuticas que utilizam no trabalho com os usuários dos serviços, junto ao grupo de companheiros de trabalho, assim como processo terapêutico grupal e manutenção da rede de relações de forma saudável e agradável foram também enfatizados.

Alguns consideram que estão em um momento crucial de mudanças como, por exemplo, a diminuição de carga horária, a reorientação de opções profissionais como estratégia indispensável.

Em contexto de trabalho, o fato de recorrer às instâncias superiores ou aos setores específicos por ocasião da identificação de alguns problemas e tentar promover sua dissolução é fator gerador de bem-estar.

Tenenbaum (2001), relatando práticas de desenvolvimento de estilos de vida saudáveis em idade precoce, como crianças e adolescentes considera que a maioria dos programas falham. As metas de redução do uso de drogas, violência, dieta pobre, inatividade física e comportamento sexual inseguro não estão sendo abordados holisticamente e, portanto, não obtendo o sucesso desejado. Vê-se que, em adultos, as práticas de mudanças de hábitos, incorporação de condutas e, sobretudo, a manutenção desses ainda são desafios para algumas pessoas.

Outros consideram que não têm feito nada em benefício de seu bem-estar, sobretudo individualmente. Suas ações estão visando ao coletivo.

Algumas condutas muito pessoais com relação à forma de lidar com os fatos, foram relatadas, tais como, não assumir o que não possa cumprir, não se entregar tanto, não se apegar às coisas, somente ao que é essencial na vida, estar preparado para mudanças inesperadas, manter conduta pessoal e postura profissional, ter habilidade humana são estratégias próprias de um entrevistado.

Observa-se que as atividades características como ações para a promoção de seu bem-estar e sua saúde nem sempre estão integradas à rotina diária dos profissionais. Demanda esforço e administração de seu tempo para poder contemplá-las. Alguns percebem a insuficiência e inadequação do pouco que conseguem fazer por si.

“Então eu tenho pouco tempo, então o que eu faço é assim, esporadicamente, eu tenho os finais de semana que eu posso me dedicar mais à família, aos amigos, essas coisas. Mas realmente são poucos, e só dá para agüentar porque a gente sabe que é um período transitório” (ODONTO 2).

“Eu tenho minha atividade de lazer, tenho minha atividade com meus filhos, pratico esporte, então dentro do possível, consigo, pelo menos tento, atingir... Acho que esse investimento não é como eu gostaria. Hoje eu gostaria de investir mais, de fazer um cursinho de inglês, de ter outras satisfações pessoais, mas não dá” (FISIO 2) .

Ao contrário, alguns profissionais conseguem integrar em seu cotidiano atividades que consideram fundamentais e com as quais estabelecem uma relação imprescindível em sua rotina.

“Ah, como eu disse, eu faço uma atividade física, eu não abro mão da minha nataçãõ três vezes por semana, nem que eu dê um jeito, eu não abro mão. Eu acho que isso traz um bem-estar físico e psicológico... Porque tu depende daquilo. Eu procuro ficar mais liberado no final de semana. No sábado ou no domingo, eu não faço mais plantão no hospital, já há uns dois anos, desde que o meu filho nasceu, então eu sempre procuro... Pelo menos no final de semana a gente viaja, eu gosto muito de passear nas redondezas, adoro mato, adoro campo (MEDI 1).

Algumas das ações estão voltadas ou focalizadas a aspectos cujos ganhos em termos de saúde aparecem de forma indireta, pois metas pessoais são contempladas na ação sobre o coletivo.

[...] Na medida do possível, eu tenho pensado mais nas outras pessoas do que em mim próprio. [...] Eu não sei como responder, porque acho que individualmente mesmo, sem levar em consideração o coletivo, acho que eu não estou fazendo nada (FARMA 3).

Alguns profissionais, na ausência de uma política organizacional que contemple suas necessidades de investimento em saúde, constroem, junto a seus grupos de relação direta, as alternativas que julgam corretas.

“O que eu faço, assim de vez em quando eu dou uma parada, já que não existe um programa, eu faço, eu me dou prazer... Durante a semana pelo menos duas a três vezes, que alguém faça uma massagem, cromoterapia... Eu tô sempre fazendo, no horário de serviço mesmo. Horário de final de tarde” (ENFE 1).

Ao serem questionados sobre suas práticas, alguns se remetem a uma retrospectiva de seus hábitos em saúde e os situam em novo contexto, avaliando toda sua história de vida com relação aos seus auto-cuidados.

“E na minha vida pessoal, era o tripé de saúde, agora é o pentáculo: vida ativa, alimentação adequada, controle do estresse, condutas preventivas e o não uso de drogas” (FISIO 3).

Nahas (2001, p.13) discute que existem fatores vinculados ao estilo de vida dos sujeitos que afetarão sua saúde e bem-estar a curto e longo prazo. Para isso, escreve o pentáculo do bem-estar como os eixos sobre os quais se deve atentar enquanto medidas preventivas em saúde.

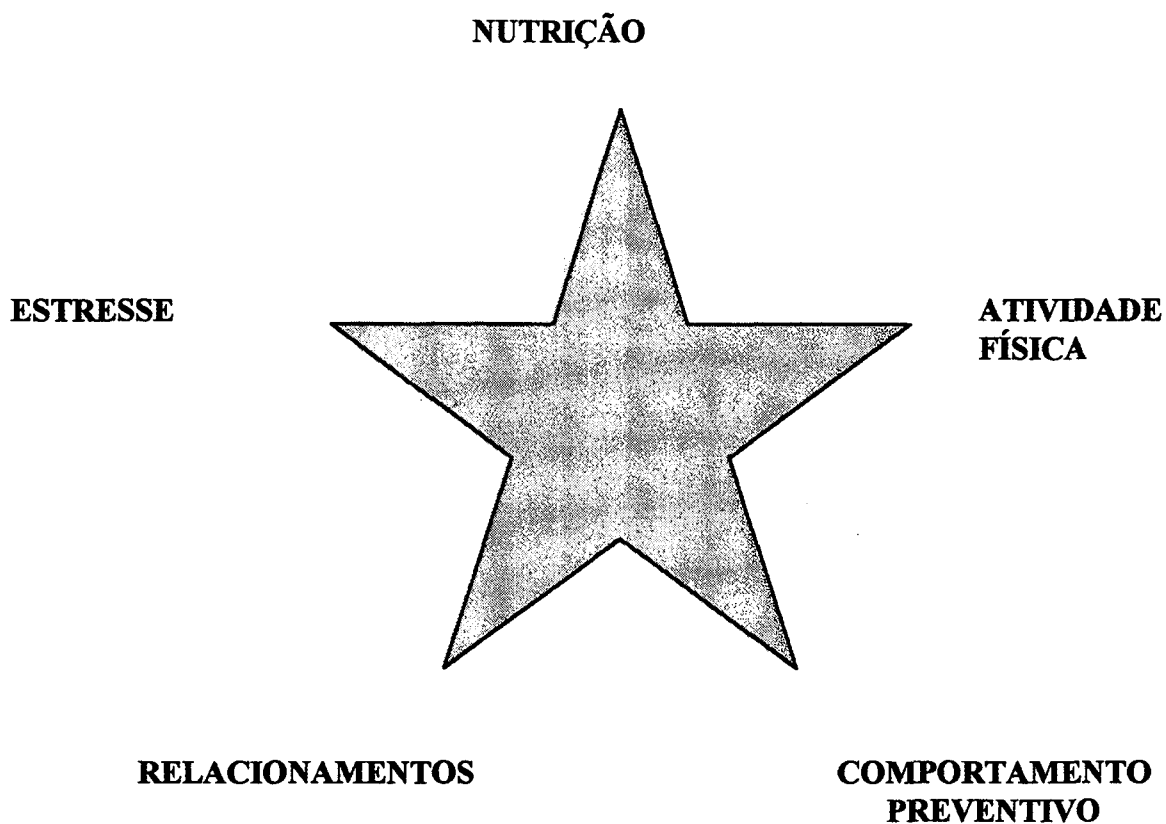


Figura 37: o pentáculo do bem-estar

4.4 Aspectos organizacionais e a sua relação com o bem-estar psicológico, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

4.4.1 Poderes de intervenção atribuídos à organização

Quando os sujeitos são questionados sobre os poderes que depositam na organização quanto às interferências sobre si, em sua maioria, responderam que sim, no entanto associam a uma série de questões. Uns pontuam que quem compõe a organização são pessoas e essas teriam o poder de interferir sobre seu bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho. Outros discutem que essa interferência está vinculada ao ambiente de trabalho que a organização oferece. Outro avalia que seu vínculo ultrapassa o nível profissional, e isso exerce sobre si uma significativa influência. Reconhecem os sujeitos que são interferências positivas e negativas, ou seja, saudogênicas ou patogênicas.

Alguns dos sujeitos colocam os poderes organizacionais dentro de determinados limites, pois consideram ter autonomia e liberdade para buscar outras organizações que os satisfaçam.

Nenhum dos sujeitos situa-se em uma posição de não reconhecimento, em absoluto, dos poderes organizacionais de interferência. Quando se discutem poderes em contexto organizacional, refere-se à capacidade que algumas pessoas têm de influenciar outras. Sabe-se que poder não é uma instância que existe por si só, ele se dá e se constitui no relacionamento entre sujeitos.

É significativo que se observe qual a posição de vulnerabilidade ou não em que se encontra o trabalhador na organização a que pertence e que determina o grau de alienação e submissão ao poder de outros. A submissão está condicionada a uma série de fatores, como o nível de qualificação do profissional, as características de reserva de mão de obra no mercado, as oscilações políticas e econômicas de uma determinada área econômica, ou até mesmo a estrutura psíquica que define a relação estabelecida com o poder ou figuras de poder.

“Embora eu tenha o poder, o poder é meu, de estar aqui dentro ou não, mas também de outras pessoas me deixarem ficar aqui dentro ou não” (ODONTO 3).

“É que na verdade a U. são as pessoas que fazem parte, então de certa forma talvez tanto pra bem como pra um mal-estar. Então, assim... Há pessoas e pessoas. [...] Pode. Pode acontecer” (MEDI 2).

“Eu entendo que a instituição tem poderes de influenciar na qualidade de vida da gente e eu entendo que ela pode tanto ser positiva como negativa” (FISIO 3).

O poder em contexto organizacional costuma ser definido formalmente através da estrutura hierárquica, o que não é garantia de que esteja realmente configurado como o organograma tenta definir.

Os modelos hierárquicos, ou o uso do poder estão a serviço da manutenção de um domínio sobre os processos e pessoas e isso se pode ilustrar com a analogia de uma instituição que socialmente “ensina” a posicionar-se com relação a ele: a família.

Analisando a família sob uma perspectiva histórica, observou-se como esta desenvolve em seu interior as relações autoritárias que se articulam didaticamente com o autoritarismo social, além de ser reprodutora do consenso crítico. As relações de autoridade assumem a função essencial de fixar, desde a infância, a necessidade do domínio do homem sobre o homem (FLEURY, 1989 p. 122).

As relações de poder trazem em si as formas de infantilizar o sujeito ou amadurecê-lo. Algumas organizações usam a figura do chefe, coordenador, diretor para punir, constranger, vigiar e, portanto, desconsiderar os sujeitos enquanto adultos. Espera-se da organização a figura mítica do pai autoritário ou protetor. A mãe boa ou a mãe má. “O mito da família revela assim duas faces presentes nas relações de trabalho: a face visível de solidariedade, de cooperação e a face oculta da dominação e submissão” (FLEURY, 1989 p.123).

4.4.2 Influências patogênicas

Os aspectos que se referem às influências negativas, aqui denominadas de patogênicas, por serem geradoras de sofrimento, mal-estar, podem ser associados aos aspectos físicos estruturais, cujas conseqüências incidem sobre o corpo, e aos organizacionais, que incidem sobre a

subjetividade, a vida psíquica dos trabalhadores, claro que não as isolando em definitivo uma da outra.

Dentre os aspectos físicos estruturais, alguns destacados foram *lay out* inapropriados, ambientes pequenos, cadeiras desconfortáveis, falta de material que gera estresse e pode comprometer a qualidade do trabalho e a credibilidade dos profissionais, além da exposição à BR 101 àqueles residentes em outros municípios.

Quanto aos aspectos organizacionais relativos às tarefas, alguns consideram que há uma sobrecarga de atividades, solicitações para atividades não programadas, atribuições excessivas.

Já no que se refere à administração de recursos humanos, percebe-se negativamente a existência de um plano de carreira e cargos e salários, que está acarretando ao horista perdas salariais por ocasião da opção por um outro regime de trabalho como, por exemplo, tempo parcial ou integral. Não existência de uma política de capacitação enquanto as exigências sobre esta são presentes; ausência de comunicação com aqueles que fazem o dia-a-dia da organização; não valorização, ambientes inapropriados ao convívio harmonioso; não preocupação com a saúde integral dos sujeitos; insegurança de um semestre para outro, ou quanto à necessidade de seu trabalho na organização. Esses foram outros itens apontados.

Sob aspectos administrativos, a organização é vista como burocrática, não ágil e gerando indefinições que se prolongam e não são dissolvidas. Dificuldades em executar-se o planejado, mudança de gestão geradora de insegurança, decisões frias foram também relatados.

Observando suas falas, nota-se que hoje os profissionais constroem expectativa para com a organização no sentido de valorização de seu trabalho. Uma valorização monetária e social.

“Por exemplo, hoje na U. se você é professor, você só é lembrado como professor se tiver algum problema em sala de aula. Se você não tiver problema, você não é lembrado. Você exerce a profissão, você dá tudo o que você tem de bom, mas você jamais receberá um elogio, uma valorização, basta você errar para você ser lembrado. E com isso você pode notar que eu não vejo na instituição nenhuma preocupação pelo estado de saúde dos funcionários infelizmente, menos ainda o psíquico” (PSICO 3).

A incerteza, a instabilidade mostram-se como um fantasma que invade a realidade interna (psíquica) e externa dos entrevistados.

“Eu acho que às vezes situações de indefinição em relação a um futuro próximo, de um semestre para outro, mudanças que possam acontecer geram uma certa expectativa que não é saudável, às vezes” (FISIO 3).

As políticas de recursos humanos estão vinculadas a uma série de subsistemas que se referem a captação de recursos humanos, desenvolvimento e manutenção destes nas organizações. Em se tratando de instituições universitárias, a gestão do capital humano apresenta uma série de especificidades para esse ramo de atividades.

Em se tratando dos sujeitos pesquisados, a categoria “qualificação docente” aparece muito evidenciada mesmo porque a universidade brasileira passa por um processo de acirrada avaliação por órgãos estatais cujos critérios de capacitação de seu corpo docente é prioritário.

A qualificação profissional é um discurso que prevalece em nosso país como elemento que asseguraria a inserção dos trabalhadores em mercado de trabalho e traria diferencial competitivo diante de outras nações. No entanto, sabe-se que, mesmo possuindo, em condição hipotética, todos os profissionais brasileiros qualificados a ocupar um posto de trabalho, haveria um grande exército de reserva, pois o problema do desemprego é estrutural. Nas universidades não é diferente, o que gera, de certa forma, profundas angústias ao trabalhador e uma auto-culpabilização de que não está conseguido qualificar-se, como se essa fosse apenas uma responsabilidade pessoal e imaginariamente lhe daria segurança.

“Não seria bem ponto negativo, fica no meio, a oportunidade de qualificação das pessoas, que de repente isso devia ser um pouco mais estudada, mais elaborada e ter uma oportunidade maior para as pessoas. Pra saber dividir mais o lado profissional, fazer um equilíbrio, que a pessoa possa trabalhar, mas que também possa buscar com mais qualidade de vida um aperfeiçoamento profissional” (FARMA 1).

“Isso tá me preocupando bastante, em trazer um mestrado ou doutorado pra cá. Isso aí o pessoal da coordenação já sabe dessa angústia e

não é só minha, são de vários colegas. Acho que isso aí melhoraria a questão do trabalho” (MEDI 1).

Um aspecto administrativo de relevo relaciona-se à cultura burocratizada das instituições de ensino superior, visto que gera uma percepção de que são morosos os processos e sobre os sujeitos produzem uma verdadeira irritabilidade ou desmotivação para com seus projetos.

O repensar o contexto organizacional é inadiável, pois a sociedade espera e depende da universidade para conquistar elementos saudáveis e agregadores de qualidade de vida às populações. Cabem as questões:

As organizações, tal como são, servem ainda para alguma coisa? Ainda contribuem para o nosso bem-estar e a nossa felicidade? A maioria dos textos de ciência organizativa passa por cima dessa questão dando como certo que as organizações sirvam de qualquer maneira e que todos concordem com a sua indiscutível utilidade (DEMASI, 2000, p.325).

“Na parte negativa é que às vezes tu ficas muito irritada, não com os alunos, mas com a organização da U., com a desorganização da U., no sentido de que tu queres fazer uma palestra, falta material didático, tu tens que ficar pedindo. Tu organizas um estágio extra-curricular, tu tens que ficar pedindo as coisas. É tudo muito burocrático e as coisas poderiam acontecer mais rápido” (MEDI 1).

“Falta de agilidade, falta de organização. Nós estamos vivendo o processo de indefinição também. Acaba trazendo problemas, demora. Demora na solução dos problemas e acaba prejudicando. Prejudica o andamento e isso

te causa mais estresse. Se tu consegues terminar um problema, consegues resolver, acabou. Teoricamente acabou, espera o próximo” (MEDI 3).

No que se refere a aspectos físicos estruturais, as incidências sobre o sujeito ficam bastante evidentes em atividades cujas condições materiais são desfavoráveis. Algumas categorias profissionais são “recompensadas” pela insalubridade ou periculosidade a que estão expostas. Em se tratando de trabalhadores docentes da área de saúde, os riscos são evidentes, mas prevalece a idéia de que são trabalhadores intelectuais e que a escassez de recursos físicos estruturais não seria tão danosa e até mesmo tolerável.

Percebe-se que a integridade física é imprescindível ao trabalhador do conhecimento. Respirar pó de giz, sentar inadequadamente, comprimir-se em espaços minúsculos, imprimir sobrecarga ao aparelho fonador, atender a um grande número de alunos ou atender à comunidade sem imunização são significativos indicadores de que o corpo e a psiquê estão sendo exigidos além do suportável.

“Então eu acho que o mais importante para melhorar em qualidade de vida do profissional dentro da instituição é ter condições de trabalho, é ter condições de trabalho adequadas, local adequado, material adequado, livros em quantidade adequada, todas essas coisas te diminuem o estresse” (MEDI 3).

“Eu vejo que o ambiente de trabalho que nós temos é um ambiente que não é adequado. Eu acho que precisa melhorar muito. Nós vivemos... Eu tô falando do ambiente, da relação estrutura-atividade. Começando pelo lay out do espaço de trabalho. Eu vejo que aqui esse ambiente, por exemplo, ele não é adequado para a finalidade à qual se destina, eu acho que nós temos muito trabalho pra desenvolver num espaço extremamente inadequado que gera estresse, que gera pressão. Que conseqüentemente gera sub-utilização da própria pessoa no ambiente de trabalho. Você acaba não rendendo o que poderia render” (FARMA 3).

Além das exigências corporais, as exigências produtivas são muito presentes, e as organizações que são gerenciadas pela lógica da busca da excelência e da produtividade desconhecem que os homens são limitados, que falham, são incompletos. A tentativa de impor esses ideais organizacionais numa relação de desconsideração dos limites humanos representa a morte paulatina dos sujeitos. Idealizam-se sujeitos incansáveis, ilimitados, que se adaptem às exigências da cultura organizacional.

“Então tem coisas que eles cobram da gente no sentido de que tem um monte de pessoas que são só professores e conseguem fazer suas atividades. E a gente realmente fica difícil. [...] Acho que eles deviam entender que tem professores que não são só professores, que tem outras atividades também e que deveriam ser respeitadas” (MEDI 1).

“Talvez, eu acho que a falta de um plano de carreira para os profissionais que trabalham, acho que seja um fator que gere uma certa pressão psicológica de que você tenha que desempenhar uma coisa com muito mais... Como eu posso dizer? Eu não sei explicar isso... Eu acho que... Você não tem muita segurança do que vai acontecer no futuro, então essa insegurança, talvez, essa coisa que é... Isso deixa uma certa intranquilidade e isso tem uma influência negativa em termos de qualidade de vida. Me parece que isso contribui do ponto de vista psicológico” (FARMA 3).

4.4.3 Influências saudogênicas

No momento em que os sujeitos relatam sobre as interferências positivas (influências saudogênicas), remetem-se a uma série de categorias que contemplam desde os aspectos estruturais oferecidos, aspectos administrativos em geral e a administração de recursos humanos. Destacam aspectos relacionais assim como questões internas ligadas as suas percepções pessoais e sentimentos de prazer e valorização.

Os aspectos destacados parecem contrapor-se significativamente aos elementos patogênicos, no entanto esse paradoxo surge dentre os sujeitos ou mesmo com relação a um único profissional que tenta avaliar realisticamente a organização e as intercorrências desencadeadas sobre si. Não a percebendo em uma unilateralidade, mas identificando as ambivalências de um único contexto.

Quanto aos aspectos físicos estruturais os entrevistados destacam perceber um esforço organizacional no sentido de adequação às necessidades, assim como para alguns a estrutura já é avaliada como boa e com recursos suficientes. Houve a consideração de que as condições de trabalho oferecidas são satisfatórias.

Ao remeterem-se aos aspectos administrativos, consideram a organização como flexível, que concede liberdade e é isenta de controles, valorizando a autonomia dos sujeitos. Também consideram pertencer a uma organização que gera oportunidades para que os trabalhadores desenvolvam projetos que agregam valor ao profissional. A organização mostra-se aberta às novas idéias, oportunizando espaço para que se lute por aquilo em que se acredita. Destacam as oportunidades de capacitação, assim como a boa remuneração com relação ao mercado regional. Percebem a nova administração como geradora de esperança.

No tocante aos aspectos relacionais, comentam pertencer a boas equipes de trabalho, e ambientes saudáveis, porque podem contar com o suporte dos colegas em várias ocasiões. São bons os níveis de relacionamento com todo o corpo funcional. Ainda relatam que o contexto a que pertencem gera orgulho de trabalhar na organização e, conseqüentemente, satisfação com sua condição atual e oportunidades de crescimento profissional. A dimensão do prazer no trabalho ficou bastante evidenciada. Consideram que sobre si é depositada confiança e que se vêem em papel importante e não periférico na organização. A atuação na instituição permite mudanças pessoais em função do ambiente e contatos que são estabelecidos.

A mesma organização que contribui na geração do sofrimento, da dor é aquela que, também, gera satisfação, prazer e é instrumento de identidade pessoal e profissional.

Trabalhar, pois, não é somente executar os atos técnicos, é também fazer funcionar o tecido social e as dinâmicas intersubjetivas indispensáveis à psicodinâmica do reconhecimento, que, como vimos anteriormente, é o caráter necessário em vista da mobilização subjetiva da personalidade e da inteligência (DEJOURS, 1997 p. 58).

Essa mobilização pode ser evidenciada sob o aspecto de sua auto-percepção.

“É uma forma positiva, porque depois que comecei a dar aula, eu realmente mudei, no sentido que eu sou uma pessoa que adoro estudar, eu adoro dar aula e isso aí era uma atividade que a gente tinha aqui no hospital, mas não o contato assim com os alunos. Então isso aí me mudou bastante até no ponto de vista de ser mais maleável” (MEDI 1).

“Ah, eu acho que a satisfação de trabalhar aqui. Mesmo com todos os problemas, tendo um objetivo dentro do curso que a gente trabalha. Acho que a satisfação de trabalhar é o mais positivo. Tu começar a ver o progredir das turmas na formação, a expectativa na formação de um profissional diferente do que a gente tem no mercado. Isso aí eu acho que faz sentido sim” (MEDI 3).

Quanto aos aspectos relacionais, esses revelam elementos de socialização organizacional. O desejo de integrar-se, de produzir trocas, de sentir-se pertinente e afastar o fantasma da exclusão é psicodinamicamente saudável.

“Relacionamentos interpessoais definem como as pessoas se relacionam entre si na organização e qual o grau de liberdade nesse relacionamento humano. Se as pessoas trabalham isoladas entre si ou em equipes de trabalho através de intensa interação humana” (CHIAVENATTO, 1994, p.35).

“Positivo no sentido que eu acho que a U. me dá meios de fazer aquilo que eu gosto. De ter contato com os alunos, de tentar transmitir e tentar o retorno deles. Porque o aluno é uma coisa de mão dupla. Muitas coisas eles te instigam a estudar mais, te estimular no sentido assim de eu me aprimorar junto como profissional, como pessoa, porque cada vez mais a gente tem muito mais experiências deles. Que é um barato lidar com aluno, é gratificante quando eles gostam, entendem, se estimulam para estudar fora daquilo ali e trazem depois para a sala de aula isso. Então nesse sentido eu acho super positivo me abrir as portas pra fazer um estudo via internet que está tendo agora. De eu começar a me aprimorar enquanto profissional e eles me abrem uma série de caminhos que pra nossa vida é muito boa, porque te traz uma satisfação. Não tenha dúvida disso. O crescimento profissional da gente sempre satisfaz. Pelo menos eu acho que isso satisfaz” (MEDI 2).

Políticas de remuneração nas organizações envolvem o salário direto e o indireto. A remuneração, além do valor material, traz consigo o valor simbólico, pois é o elemento de intercâmbio indivíduo-organização, colocando-

o em uma escala de valores e status, interna e externamente com relação ao mercado.

Chiavenatto (1994) considera que a fonte de renda de um trabalhador define o padrão de vida de cada pessoa, em função de seu poder aquisitivo. A partir daí entende-se que padrão de vida é também condição de qualidade de vida. Sentir-se bem remunerado é considerar adequado o reconhecimento monetário e subjetivo que advêm de sua atividade, sobretudo utilizando critérios comparativos com seus pares e com o mercado externo. Em se tratando de remuneração há que haver equidade, ou seja, a percepção de justiça interna, ou externa para que essa seja um valor positivo. Não ocorre tal equidade com frequência nas organizações que são desprovidas de planos de cargos, salários e carreiras que respondam às necessidades de seus componentes.

O sentimento de equidade está presente quando se percebe que as contribuições são devidamente recompensadas em comparação às contribuições de outros e suas recompensas.

Quando ocorre iniquidade, a pessoa experimenta um sentimento de injustiça e de insatisfação que aumenta na medida em que a iniquidade é maior. A iniquidade existe quando a pessoa se sente subassalariada ou superassalariada. Se o salário está acima ou abaixo do que o empregado acha justo para o seu trabalho, isto resulta em tensão. Se o salário está muito abaixo, resulta em raiva e, se está muito acima, em culpa (CHIAVENATO, 1994, p.297).

“Então ela me interfere num bom sentido, ela interfere no bom sentido atualmente, sabe, eu venho trabalhar com prazer. É uma carga muito grande que eu tenho aqui dentro, trabalho bastante, mas trabalho com prazer.

Porque basicamente o meu trabalho é reconhecido, eu acho que sou bem remunerado e as pessoas confiam em mim, principalmente na construção deste curso. Então eu vejo que é um papel importante, não vejo como papel periférico, então isso me dá satisfação também” (ODONTO1).

As condições físico-ambientais de uma organização são razões suficientes para garantir a manutenção de seus recursos humanos ou não. As circunstâncias físicas nos quais se executa uma tarefa representam a segurança e o conforto corporal e também psíquico. Em algumas situações, elas sobrepõem-se às condições sociais de trabalho, pois ambas são também determinantes do clima organizacional.

“Eu acho que favoráveis ao bem-estar, eu tenho coisas que eu vejo na U. É uma universidade que permite que as coisas aconteçam e isso eu acho que para a minha auto-estima faz bem e, portanto, conseqüentemente faz bem para a minha saúde. Então eu acho assim, aqui eu tenho um espaço de trabalho que é muito bom, eu gosto muito do espaço que eu tenho. Então isso é positivo” (FARMA 3).

“Agora, no outro lado, eu acredito assim, que eu trabalho num curso maravilhoso, onde a equipe que trabalha no curso é uma equipe que se dá muito bem, então essa equipe ela faz parte da organização e que eu venho com prazer trabalhar. Eu gosto de vir trabalhar, de trabalhar com os alunos, com os professores, a gente tem assim uma estrutura de curso muito boa.

Então nesse lado, proporciona um bem-estar enorme, uma grande satisfação mesmo de vir trabalhar” (FISIO 1).

4.4.4 Ações organizacionais para a promoção do bem-estar psicológico, da saúde e da qualidade de vida no trabalho

Quando impelidos a sugerir ações organizacionais que promovessem o bem-estar psicológico, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, os sujeitos apresentaram desde projetos que implicariam significativas mudanças organizacionais ou pequenas práticas no cotidiano, o que, em suas percepções, já seria bastante benéfico se implantado. Houve um sujeito que nada sugeriu avaliando, que as condições existentes hoje, na sua percepção, são adequadas.

As ações com maior incidência de sugestões são aquelas que envolvem mudanças físico-estruturais. Os sujeitos consideram que um espaço adequado para o desenvolvimento de suas atividades garantiria qualidade, tranquilidade e conforto, o que, de certa forma, reduziria o estresse e não subutilizaria suas potencialidades pessoais e profissionais. A existência de computadores, de bolsistas e de salas de atividades para docentes, agilizaria no uso do tempo e, conseqüentemente, permitiria o uso deste em lazer, descanso ou junto à família. Recursos como salas adequadas (tamanho, acústica, conforto térmico), cadeiras confortáveis e instrumental que não descredibilize a atuação profissional são mostrados como essenciais. Estrutura

de lazer também é apontada como necessária ao desenvolvimento do bem-estar dos sujeitos.

Alguns entrevistados apontam a necessidade de desenvolvimento de significativos projetos em qualidade de vida e humanização na universidade, extensivos estes inclusive às crianças a ela vinculadas. Sugerem, enfim, uma proposta de educação continuada para a humanização.

Atividades específicas passíveis de serem incluídas no cotidiano organizacional também aparecem através de sugestões de propostas que aconteceriam em 15 a 20 minutos diários, tais como aqueles que resultariam em aprendizado para controle de elementos estressores, buscando, portanto, um equilíbrio físico, social, psíquico e emocional. São atividades que facilitem o despertar do prazer em trabalhar, grupos de vida saudável, grupos de apoio geral, apoio à aposentadoria, alcoolismo, hipertensão, estresse, etc. Avaliações periódicas do bem-estar. Massoterapia. Apoio psicológico ou psicoterápico para docentes, extensivo a discentes. Atividades esportivas e lúdicas, relaxamento, musicoterapia, etc.

Em se tratando de projetos de gerenciamento de recursos humanos, aparece com significativa freqüência a necessidade de um plano de carreira e cargos e salários no qual esteja muito bem definida a política organizacional quanto ao regime de trabalho dos sujeitos. Que nesse plano seja contemplada a possibilidade de os sujeitos se dedicarem mais à universidade, optando inclusive por novos regimes de trabalho que não seja somente o horista, sem perdas salariais tão expressivas como ocorrem hoje. Que haja condições de estrutura e de remuneração para novos vínculos com a organização.

Sugere-se uma reorganização interna, inclusive uma avaliação quanto ao número de funcionários em algumas áreas bastante desprovidas de profissionais, e uma atenção muito especial aos recursos humanos da instituição.

No que se refere às necessidades de qualificação em níveis de mestrado e doutorado, propõe-se que a organização canalize esforços para que esses ocorram na própria instituição e que permitam às pessoas desenvolverem-se profissionalmente sem prejuízos a sua qualidade de vida.

Citam-se investimentos em projetos de integração, desenvolvimento de relacionamentos interpessoais e na democratização da organização onde as instâncias decisoras fossem bastante ativas e representadas por conselhos universitários.

Para Moraes, F. F. (1995), o corpo técnico e o corpo docente não devem entrar ou sair do trabalho como se estivessem carregando uma cruz, extremamente desestimulados e perguntando-se “o que estou fazendo neste lugar?”. Logo,

[...] é importante na condição de formação acadêmica, a infraestrutura com que estas pessoas interagem, ou seja, se temos um estudante motivado, se temos um pessoal de apoio preparado e professores capacitados, onde está a infraestrutura com que esses três elementos interagem? Qual é a qualidade de uma biblioteca, qual é a qualidade de um laboratório, qual é a qualidade de um campo de pesquisa, que instrumentos estão disponíveis para que os resultados sejam férteis? Que qualidade têm os hospitais, que qualidade têm as clínicas odontológicas, que qualidade têm os laboratórios de biologia? Quer dizer, o que está sendo ofertado para que as pessoas desenvolvam seu potencial? (MORAES, F. F., 1995, p.138).

As sugestões de investimentos em infra-estrutura são um fator crucial para que a qualidade de vida no trabalho ocorra.

“Uma reestruturação do ambiente físico, do espaço físico, para que a gente possa desempenhar melhor o trabalho, com mais conforto, com mais qualidade, com mais tranquilidade, porque, assim, eu vejo que o próprio ambiente gera um atropelo constante, então você vive muito sob pressão” (FARMA 3).

“[...] nós não temos um computador à disposição, então, tem alguns elementos físicos que precisariam se melhorados e isso renderia mais o nosso trabalho e na medida que rende aqui, sobra mais tempo para lazer, para a família” (ODONTO 2).

“Primeiro realmente estruturar os cursos, no caso o meu curso, que tenha todas essas bases de respaldo para o professor e que ofereça aquilo que nós necessitamos dentro de um ambiente de trabalho” (ODONTO 3).

“Acho que o mais importante é ter um local adequado para trabalhar, é ter condições de infra-estrutura dentro de sala de aula. Diante de reclamações a gente fica impotente, não tem como atuar nisso aí, já que não depende diretamente da coordenação. Então tem várias coisas dentro da administração que poderiam ser feitas e que com certeza melhorariam a qualidade de vida dentro do trabalho” (MEDI 3).

Incorporar ao cotidiano organizacional práticas para que o trabalhador depare-se com a necessidade de auto perceber-se é assumir que cabe, sim, às organizações um olhar atencioso aos seus colaboradores, é assumir também que organizações devem incentivar hábitos saudáveis de vida.

“[...] imagino a nova forma de vida como uma forma livre, não consigo imaginar a possibilidade de que a construção dessa nova forma de vida seja obra de homens que se tornam escravos de um hábito” (HELLER, 1982, p.189).

Sem dúvida, as mudanças organizacional e individual, para uma aposta na educação para a qualidade de vida, envolvem esforços que serão geradores de mudanças subjetivas e da responsabilidade social das organizações, pois, para Valle (1999), a forma irresponsável de algumas organizações em depreciar o valor do trabalho do indivíduo e sua carreira atenta drasticamente a auto-estima do trabalhador.

“Proporcionando atividades nos horários de trabalho para que as pessoas pudessem ter mais prazer de trabalhar. Um exemplo, alguma atividade esportiva nos setores, ou alguma terapia durante o trabalho, uma seção de relaxamento, uma musicoterapia, algum tipo de atividade que as pessoas pudessem relaxar, pudessem buscar mais o seu eu, para poder desempenhar melhor o seu trabalho. Eu acho que existem ene formas de se fazer alguma coisa dentro da instituição para melhorar essa questão de qualidade de vida” (ENFE 2).

“Uma coisa que sinto falta que eu acho que a U. poderia desenvolver, inclusive integrando o curso de psicologia, e que eu acho que é acomodado, e a área da saúde é de criar projetos específicos para funcionário. A gente não tem um programa, por exemplo, de aposentadoria, a gente não tem um programa para trabalhar com alcoolismo aqui dentro, a gente não tem um programa para trabalhar com hipertenso, para trabalhar com estresse, que nós da saúde poderíamos estar desenvolvendo esse tipo de projeto, que talvez isso ajudasse a melhorar a qualidade de vida e a própria percepção que as pessoas passam a ter da instituição, e como uma instituição que efetivamente se preocupa com seu funcionário, se preocupa com seu bem-estar” (PSICO 1).

Quanto à qualificação, as necessidades atinentes ao contexto de mercado e as próprias expectativas institucionais recaem sobre o imaginário do trabalhador como um elemento capaz de gerar exclusão, caso não acompanhe a demanda do mercado. No entanto, a mesma instituição que demanda qualificação parece ainda não poder oferecer alternativas viáveis sem afetar negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. A ausência de oportunidades de qualificação constrói um efeito nefasto sobre a carreira dos sujeitos e compromete a estabilidade organizacional.

Quando a universidade não propicia a atualização do seu pessoal, além de fugir das suas obrigações sociais com relação à formação adequada do cidadão, cria um ambiente desmotivador, que conduz certamente à ineficácia da instituição e ao despreparo dos alunos (GRILLO, 1996, p.76).

Introduzir dinâmica ao desenvolvimento profissional e pessoal caracteriza um grande salto em termos de qualidade de ensino, pesquisa e extensão, assim como uma interferência saudável sobre o clima motivacional.

Submeter os sujeitos ao duplo estresse de estar qualificando-se e paralelamente desenvolvendo suas atividades sem a adequada redução de sua carga laboral, pode gerar seqüelas irreversíveis à saúde pessoal e organizacional.

“[...] eu tô querendo fazer o mestrado, não tô conseguindo fazer exatamente por questão de tempo. E, eu não sei se é uma deficiência minha que eu não sei seguir o caminho melhor pra fazer um mestrado, mas hoje eu estou sendo barrada por questão de tempo. Porque eu tenho que trabalhar, eu tenho que me auto sustentar, mas eu não tô conseguindo devido ao meu período de trabalho. [...] Ter outras pessoas que te dessem suporte pra ir buscar isso. [...] eu sinto que aqui na U. não tem um projeto de vida das pessoas, não existe aqui... De carreira. Eu acho que é a grande deficiência dessa instituição” (FARMA1).

Os investimentos na política salarial de uma organização estão submetidos a uma série de fatores, sobretudo a sua saúde financeira e econômica, assim como à vontade política dos gestores que a definem como uma prioridade. Sabe-se que, em organizações em expansão e crescimento físico estrutural, normalmente os recursos humanos são penalizados no aspecto de remuneração. A capacidade de gerenciamento é fundamental

nesse momento, pois nem mesmo as políticas governamentais são favoráveis às melhorias para os trabalhadores. Entretanto, os trabalhadores também devem reconhecer como gerenciar suas carreiras para assegurar-se em uma condição de empregabilidade mais estável, se é que ainda é possível sem mudanças políticas e sociais radicais em nosso país.

“Primeiro acho que estabelecer um plano de carreira, de cargos e salários, porque hoje a gente não tem boa qualidade de vida porque tem que correr atrás do salário” (FARMA 2).

“Eu acho que a hora que se der o enfoque para o ensino, para a educação, você vai ver que esses problemas de bem-estar vão acabar porque aí toda a perspectiva vai ser voltada para o profissional que está diretamente se relacionando com o aluno, que é o professor, e que ao meu ver é este o ponto-chave de uma universidade. Porque se nós embutirmos uma cultura que o fim de uma universidade é o ensino e aí desdobra pesquisa e extensão porque isto é ensino. Você vai ver que você muda a política e você muda o tratamento porque à medida que você começa a ter, a receber um tratamento digno, começa a tratar dignamente o aluno e aí é um processo que vai acontecer naturalmente sem um decreto, sem uma lei, tudo vai nascer espontaneamente” (PSICO 3).

A gestão de organizações universitárias passa necessariamente pela gestão de pessoas que as compõem. Todavia, admitir que os sujeitos que

compõem a organização são sujeitos ativos, reflexivos de desejos e anseios nem sempre esteve na percepção de seus administradores. Normalmente as organizações acabam levantando verdadeiras barreiras aos anseios e desejos dos sujeitos.

Não violar os desejos de participação, integração e inserção no contexto universitário é um desafio às gestões acostumadas a centralizar o poder. A descredibilidade em ações democráticas também induz que sistemas autocráticos se instalem em organizações não maduras à participação.

Há obstáculos, há limites? Claro que há. Eles se encontram nas pessoas, na mentalidade que atribui aos técnicos, e somente a eles, a capacidade de governar. Os limites encontram-se também nas estruturas do sistema educacional vertical, na tradição burocrática, na inexperiência democrática (GADOTTI *apud* PENTEADO, 1998, p.11).

Considera-se, no entanto, que somente um sujeito integrado em seu sistema, crítico e consciente de suas contradições, que pode assumir-se como protagonista de sua história é aquele que contribuirá na construção de um projeto universitário cidadão, democrático e saudável.

“Eu acho que esta organização de trabalho, para continuar interferindo de uma forma mais positiva, seria na própria concepção de universidade que ela não tem, o que eu acho que ela deveria ter. Transformar esse ambiente de trabalho num ambiente onde os conselhos universitários fossem mais vivos, mais aparentes, eu acho que é uma busca isso, mas eu acho que é uma conquista. Isso não se consegue assim... (ODONTO 1).

4.5 Percepção sobre os critérios usados para a indicação enquanto sujeito da pesquisa

Os sujeitos, ao serem questionados sobre quais as razões que teriam suas coordenações para apresentá-los como profissionais que dão indicadores de bem-estar psicológico, atribuem a uma série de fatores, sendo que o de maior incidência é relacionado às características pessoais ou à estrutura de personalidade, seguido de fatores vinculados aos modos de interação e, por último, a forma como desenvolvem suas atividades. Outros fatores como relações familiares e satisfação financeira, tiveram menor incidência.

Esses fatores aparecem isolados ou combinados em um mesmo sujeito. Não demonstraram ter certeza, alguns deles, sobre a sua indicação. Um único sujeito considerou um equívoco esta sua qualificação. Os valores que uma pessoa imagina que o outro possui sobre ela refletem também valores e percepções que tem de si mesmo. O lugar, ou atributo no qual está ancorada a auto-estima ou mesmo o lugar em que se ancora para garantir uma aceitabilidade social.

O processo de auto-conhecimento leva o sujeito a pôr-se em contato com os adjetivos internalizados que definem a si mesmo.

É na interioridade que se encontra não somente a fonte de sua autenticidade, mas também a sua verdadeira força. [...] Iluminando-se a “dimensão esquecida” da interioridade, procuramos mostrar que esta faceta da realidade humana é indispensável a uma compreensão da objetividade fora da subjetividade, como não há compreensão da exterioridade fora da interioridade. Fica-nos ainda muito para descobrir sobre as maneiras de ver, de ser e de dirigir que se nutrem da

interioridade, esta parte da humanidade que, embora obscura, pode ser a mais rica (LAPIERRE, 1993, p. 267).

As manifestações de surpresa foram muito evidentes. No entanto, ter que se dispor a pensar sobre seus atributos, desconhecendo o adjetivo do outro, é um desafio à auto-percepção.

“Eu acredito que seja essa forma descontraída, essa forma alegre, eu sou uma pessoa que estou sempre rindo. ... posso estar numa pior, posso estar ruim, não estar bem, estar com algum problema familiar, porque a gente sempre tem esses problemas familiares. Eu posso ter os problemas, mas em momento algum eu deixo é transparecer, eu uso muitas máscaras. ... eu acho que a gente tem que ter a capacidade de saber separar” (ENFE 1).

“Porque assim, dificilmente eu tô de mau humor, eu acho que seja isso. Porque eu tô sempre rindo por mais que a minha vida seja corrida, eu acredito dar conta de tudo o que eu tenho que fazer sempre, tô sempre numa boa assim com a vida” (FISIO 1).

“Imagino que por eu ser uma pessoa que, em meus relacionamentos, é extrovertida, aberta, transparente, os outros conseguem ter mais acesso a mim do que a outros, com isso me enxergam melhor. Além de acessibilidade e transparência de ser, mantendo bom humor, equilíbrio, respeito pelos colegas, calma, maturidade para solução dos problemas e acima de tudo humildade no ser e estar. Tenho, em muitos momentos, tristeza, mau humor, desequilíbrios,

mas procuro sempre resolver dentro do limite do problema, sem envolver quem não precisa” (PSICO 2).

“Eu acho que a primeira coisa é a pessoa ser honesta e transparente” (PSICO 3).

“Primeiro porque eu sou uma pessoa muito positiva (risos). Outra coisa é que eu sou um caminhão de paciência, outra coisa que eu acho que isso faz com que se leve uma vida mais tranqüila” (MEDI 2).

Outros elementos foram muito valorizados e revelam a auto-percepção do sujeito quanto aos qualificativos que em si mesmo deposita.

No que diz respeito aos relacionamentos interpessoais, reveladores da condição intersíquica, os discursos revelam que se constrói também uma imagem do outro com quem interatua.

[...] existe uma democracia muito grande entre a gente, uma troca de informações e idéias que possa trabalhar melhor, de uma forma melhor e acho que isso é extremamente importante. Há uma troca de informações inclusive para com os alunos para que eles nos guiem na forma correta de lhes ensinar, porque cada grupo é diferente de um e do outro e então você tem que ver a melhor forma para aquele grupo poder dar uma resposta de trabalho melhor. [...] A gente sempre procura buscar aquilo que é melhor para todo mundo, então nenhuma decisão é tomada assim de imediato... Eu acho que talvez isso tudo em relação ao tipo de vida que a gente leva aqui, de ser uma

vida tranqüila e tudo mais foi que gerou essa indicação do professor” (ODONTO 3).

“[...] eu procuro atuar levando sempre em conta o que outro pensa, que a gente está num grupo é para crescer, é para contribuir, porque aquela que está lá como auxiliar, por exemplo, ela tem seu papel na equipe, e eu que sou docente, o outro que é o médico, enfim, cada um tem o seu papel importante na equipe. Talvez seja por isso que eu tenho esse estilo de trabalho, e acho que por aí que a gente cresce, porque no dia-a-dia a gente está aprendendo com cada pessoa que faz parte da nossa relação...” (ENFE 2).

Elementos auto-qualificadores aparecem e indicam desde a capacidade de resolução de problemas de forma assertiva, a auto-determinação e o desenvolvimento com qualidade de suas atividades.

“Não costumo dizer isso para as pessoas, mas já que tu me perguntas: a auto-determinação. Me determino a fazer uma coisa, vou fazer e a coisa sai, acredito, imagino eu, que, com qualidade. Não aceito coisas assim muito feitas pelo fato de serem feitas apenas, mas elas têm que ser feitas com qualidade, senão é melhor não fazer. Então talvez isso tenha levado a minha indicação... Não tenho certeza” (ODONTO 1).

“Eu estar fazendo o meu trabalho, saber que o meu trabalho está contribuindo com o outro, com a própria instituição, vamos dizer assim, eu acho que isso é um aspecto. Eu estar bem no meu ambiente de trabalho. [...] eu definiria como decisivo para o bem-estar psicológico, tu teres condições de desenvolver teu trabalho com qualidade” (ENFE 3).

A capacidade de resolução de problemas destaca-se como um valor pessoal e profissional.

“[...] mas eu nunca acho que as coisas não vão ser resolvidas, eu sempre acho que tem solução. Eu sou um otimista. Eu acho assim que eu funciono muito como um estimulador. Eu estimulo muito as pessoas. Quando eu acredito em alguma coisa, eu acredito e acredito. E é difícil me demover dessa fé. Dessa coisa” (FARMA 3).

“Então para uns um problema se torna um problemão, então para mim não deixa de ser um problema, então é a forma como eu conduzo as coisas. Eu acho que isso leva com que os procedimentos pra alguns sejam diferentes. [...] A forma de conduzir as coisas, mas eu sempre... Claro que é diferente de você largar, e eu procuro fazer, claro que, com responsabilidade” (FISIO 2).

“[...] talvez ela tenha entendido que em algumas situações eu tenha conseguido resolver de uma forma satisfatória e isso traz um pouco de

equilíbrio. Talvez seja isso e talvez pelo meu dia-a-dia junto com as outras pessoas, a minha postura, a forma de agir e de resolver os problemas sem ficar agudo. [...] Então às vezes as pessoas são muito obtusas e inflexíveis, aí de repente criam um problema onde não existe” (FISIO 3).

Auto-estima, auto-conhecimento, heteropercepção são vinculados à qualidade de vida no trabalho. Parece serem aspectos saudogênicos que ainda não se conseguiu ouvir. Sendo assim, poderiam os aspectos de interioridade ser determinantes em modelos de gerenciamento organizacional.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1 Conclusões

Ao pesquisar sobre bem-estar psicológico e saúde, enquanto elementos fundamentais da qualidade de vida do trabalhador, conclui-se que muitos discursos giram em torno de sua auto-culpabilização ou auto-responsabilização sob a garantia desses fatores no cotidiano de cada um. As responsabilidades organizacionais recaem prioritariamente sobre as condições físico-estruturais oferecidas e alguns sobre elementos organizacionais ou administrativos identificados pelos sujeitos.

Contemporaneamente as organizações estão sendo responsabilizadas inclusive por efeitos ambientais que produzam nas comunidades em que estão inseridas. Por que então não questioná-las sobre as suas responsabilidades pelo bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida daqueles que possuem relação direta ou indireta com essas?

Os sujeitos docentes/profissionais da área de saúde estabelecem com a organização uma visão crítica, e paradoxal. A organização que lhes

oferece condições de desenvolvimento pessoal e profissional, assim como sua auto-sustentabilidade e inserção coletiva, é a mesma que, sob o aspecto físico estrutural, mostra-se precária e administrativamente não oferece, por exemplo, uma política de cargos e salários ou planos de capacitação que responda aos anseios da população em estudo. Essa condição gera uma dissonância, ou incongruência nos trabalhadores que não os permite identificar claramente as suas posições no contexto em que se inserem, e suas percepções subjetivas dos fatos se desorganizam.

Quando se trata de posturas pessoais e auto-cuidados com relação à manutenção de seu bem-estar psicológico e saúde, os profissionais docentes incorporam uma série de estratégias defensivas. Outras atividades não estão integradas efetivamente ao seu cotidiano. Em sua maioria são atividades esporádicas que se contrapõem aos estilos de vida não saudáveis que a maioria possui, atuando como mecanismos compensadores somente.

A origem de seus atuais estados de saúde é facilmente identificável, proveniente de múltiplas razões. Percebem-se, em sua maioria, como não estando em momentos saudáveis de suas vidas e, em uma avaliação de causalidades, é possível conotar, sobretudo, razões sociais e pessoais. Mas, muitas vezes, o sujeito não as associa a um mesmo contexto e atribui responsabilidades isoladas a realidades que são interatuantes.

Quando a esses é delegada a qualificação de serem sujeitos que dão indicadores de bem-estar psicológico, segundo a visão de suas gerências, a maioria surpreende-se ou revela dificuldades de entender tal atribuição. No entanto, rapidamente descrevem qualificativos próprios os quais julgam ser as

razões de tal indicação. Observa-se que suas razões não necessariamente coincidem com as razões de seus coordenadores. Assim como o fato de o real nem sempre coincidir com o prescrito em contextos de trabalho, o que reforça evidentemente que somente o sujeito trabalhador está efetivamente autorizado a falar com propriedade de seu bem-estar psicológico e de sua saúde global.

Os sujeitos reconhecem que existem condutas pessoais, hábitos e estilos de vida diferenciados, assim como ações organizacionais que podem oferecer melhores condições de vida, saúde e bem-estar psicológico em seus projetos de gestão humana.

Os desejos atinentes à pertinência, à pró-atividade, às ações conjuntas estão presentes enquanto elementos que agregariam os sujeitos em relações mais saudáveis consigo, com seus pares e com a organização, enquanto formam uma representação de coletividade.

5.2 Recomendações

A possibilidade de investigar-se, em contextos organizacionais universitários, problemáticas que afligem os trabalhadores inseridos em diferenciados contextos laborais é permitir-se não atribuir às universidades posições mitificadoras. Seus gestores deparam-se com dificuldades, seus trabalhadores gratificam-se e sofrem em seus ambientes. Estudos sobre a representação social das universidades em suas comunidades poderiam avaliar mais realisticamente esses fatos, bem como estudos comparativos com

outros ramos de atividades seriam favoráveis ao reconhecimento de com quais déficits e conquistas em qualidade de vida no trabalho as organizações universitárias têm que lidar.

Desenvolvimento de investigações sobre a subjetividade de profissionais/ docentes em saúde, que são formadores de opiniões e modelos identificatórios de futuros e atuais trabalhadores em saúde, são imprescindíveis no sentido de agregarem subsídios à gestão e à prevenção em saúde no trabalho, aos contextos em que se inserem. Diminuir o paradoxo entre quem cuida e não é cuidado e nem mesmo conhecido em sua saúde/doença, bem-estar/mal-estar, é indispensável.

Fatores individuais, tais como condutas, hábitos e estilos de vida, em sua totalidade, devem ser foco de interesse para a ergonomia e áreas afins, pois serão determinantes e decisivos na manutenção da integridade biopsíquica e social de populações trabalhadoras de várias organizações e ramos de atividades.

Categorias organizacionais, encaradas como responsabilidades éticas, serão diferenciais sobre o tratamento coletivo destinado às populações trabalhadoras. Que essas sejam pesquisadas por sua necessidade de tornarem-se objeto de análise jurídica, pois constata-se existirem fatos que, mesmo legítimos, não são legais no mundo do trabalho.

O espectro aberto com pesquisas em subjetividade humana e trabalho torna perceptível que projetos multidisciplinares ou transdisciplinares comportam uma leitura e apreensão dos objetos em estudo de forma mais apropriada a sua especificidade.

O cuidado com a banalização do sofrimento ou bem-estar dos sujeitos não pode ser marca registrada de estudos em qualidade de vida no trabalho, pois acabam tornando-se bandeiras para práticas não fundamentadas, como aquelas em que empresas somente absorvem em seus quadros sujeitos “felizes” ou com excelente “bom-humor”. Saúde/doença, bem-estar/mal-estar são faces de uma mesma “moeda” e todas as “moedas”, mas em proporções diferenciadas.

VI REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUBERT, Nicole. A neurose profissional. *In*: CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização – dimensões esquecidas**. São Paulo : Atlas, 1993. 285 p. p. 163-193.

BAZZO, Ezio F. Algumas considerações sobre a saúde mental dos funcionários públicos. **Psicologia, ciência e profissão**. Ano 17, n.1, p. 41-44, 1997.

BOCK, Ana Mercês Bahia, FURTADO, Odair, TEIXEIRA, Maria de L.T. **Psicologias**. Uma introdução ao estudo de psicologia. São Paulo : Saraiva, 1999. 368p.

BORGES, Luiz Henrique; JARDIM, Sílvia Rodrigues. Organização do trabalho e saúde mental. *In*: Congresso Latino Americano de Ergonomia, 4. , 1997, Florianópolis. Mini curso: **Organização do Trabalho e Saúde Mental**. Associação Brasileira de Ergonomia.

CARDOSO, Wilma Lúcia C. D. Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível. *In*: GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* **Serie saúde mental e trabalho**. São Paulo : Casa do psicólogo, 2000. 225 p. p. 73-94.

CHANLAT, Jean François (Coord.). **O indivíduo na organização – dimensões esquecidas**. São Paulo : Atlas, 1993. 205 p.

CHANLAT, Jean François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. *In*: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização – dimensões esquecidas**. São Paulo : Atlas, 1993. p. 21-45.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**. O passo decisivo para a administração participativa. São Paulo : Makron Books, 1994. 257p.

_____. **Recursos humanos**. São Paulo : Atlas, 1994. 525p.

CODO, Wanderley. Qualidade, participação e saúde mental: muitos impasses e algumas saídas para o trabalho no final do século. *In*: VASCONCELOS, J. D. E. (Org.). **Recursos humanos e subjetividade**. Rio de Janeiro : Vozes, 1995. p. 139-167.

_____. Saúde mental do trabalhador assusta sindicatos. **Jornal do DIAP**. jul. 1997. p.3.

_____. Saúde mental e trabalho: uma urgência prática. **Psicologia, ciência e profissão**. Brasília, v.2, n.8, p. 20-24, 1988.

_____. Um diagnóstico do trabalho (Em busca do prazer). **Trabalho, organizações e cultura**. Coletânea da ANPEPP. Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia. v. 1, n. 11, p. 36-49, out. 1996.

CORTAZZO, Inés. Crisis de trabajo e salud: se puede ser ciudadano? *In*: CORTAZZO, Inés; MOISE, Cecília (Compiladoras). **Estado, Salud y desocupación**. De la vulnerabilidad a la exclusión. Buenos Aires: Paidós, 2000. p. 149-184.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampl. São Paulo : Cortez – Oboré, 1992. 168 p.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, Jean François (Coord.). **O indivíduo na organização – dimensões esquecidas**. Vol. 2. 2. ed. São Paulo : Atlas, 1993. 205 p.

_____. *et al.* **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo : Atlas, 1994.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro : Fundação Getúlio Vargas, 1997. 102p.

DEMASI, Domenico de. **O futuro do trabalho - fadiga e ócio na sociedade pós- industrial**. Brasília : Editora da UnB, 2000. 354p.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1987. 225 p.

FEDERIGHI, Waldomiro J. P. Ergonomia: ferramenta para obter a saúde do trabalhador. **O mundo da saúde**. São Paulo, v.22, n.5, p. 274-279, set./out. 1999.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FICHER, Rosa Maria (Coord.). **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo : Atlas, 1992. 170p.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: uma proposta de conceitos, critérios e funções para ações e programas empresariais. *In*: SAMPAIO, J. dos R. (Org.). **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo : Casa da Psicólogo, 1999. p.79-97.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na cultura**. Vol. 21. Edição eletrônica brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Standard Edition. Imago. [1980]. 1 CD-ROM. Windows 3.1.

GADAMER, H. G. A arte de compreender. *In* : LACOSTE, J. **A filosofia do século XX**. São Paulo : Papirus, 1992. 227p.

GODOI, Christiane K. **Psicanálise e organizações**. 1995. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

GOULART, Íris B. ; SAMPAIO, J. dos R. Qualidade de vida no trabalho: uma experiência de empresas brasileiras. *In*: SAMPAIO, J. dos R. (Org.). **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo : Casa da Psicólogo, 1999. p.19-37.

GRILLO, Antônio Niccoló. **Desenvolvimento de pessoal nas universidades**. Em busca da qualidade do ensino superior. Florianópolis : Insular, 1996. 110p.

GROSSEMAN, Suely. **Satisfação com o trabalho: do desejo à realidade de ser médico**. 2001. 281f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção e Sistemas) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

GUIMARÃES, L. A. M. *et al*. Prevalência de transtornos mentais em ambientes de trabalho. *In*: GUIMARÃES, L. A. M. *et al*. **Serie saúde mental e trabalho**. São Paulo : Casa do psicólogo, 2000. 225 p. p. 49-55.

GUIMARÃES, Liliانا Adolpho M.; GRUBTRS, Sônia (Org.). **Serie saúde mental e trabalho**. São Paulo : Casa do psicólogo, 2000. 225 p.

HABERMAS, Jürgen. **Conhecimento e interesse**. Rio de Janeiro : Guanabara, 1987, 367p.

HELLER, Agnes. **Para mudar a vida: felicidade, liberdade e democracia**. São Paulo : Brasiliense, 1982. 204p.

IGLESIAS, Elisardo Becoña. *et al*. Promocion de los estilos de vida saludables: realidad o utopia? **Revista de psicología de la PUCP**. España, v. 17. n. 2, p. 171-228, 1999.

- LADEIRA, Marcelo B. O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. **Revista de administração**. São Paulo, v.31, n.1, p. 64-74, jan./ mar. 1996.
- LAMAS, Berenice S. Considerações sobre o trabalho segundo algumas leituras em Freud. **Psico**. Porto Alegre, v.17, n.1, p. 101-107, jan./jun. 1989.
- LAPIERRE, Laurent. Interioridade, gestão e organização da realidade psíquica como fundamento da gestão. *In*: CHANLAT, Jean-François (Coord.). **Indivíduo na organização – dimensões esquecidas**. v. 2. São Paulo : Atlas, 1993. p. 253-268.
- LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A pesquisa em saúde mental e trabalho. **Trabalho, organizações e cultura**. Coletânea da ANPEPP. Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia. v. 1, n. 11, out., 1996.
- MACEDO, Leonidas Lima de; DUQUE, Francisco Gonçalves; DOITEUX, Albert D. **Administração de recursos humanos: administração de pessoal**. Rio de Janeiro: Interciência, 1982. 162 p.
- MARTÍNEZ, Afonso G. *et al.* **Educación para la salud. La apuesta por la calidad de vida**. Madrid : Arón Ediciones, 2000. 179p.
- MAZZILLI, Cláudio; FILHO, Danilo L. O processo de trabalho na área de enfermagem: uma abordagem psicanalítica. **Revista de administração**. São Paulo, v.31, n.3, p. 63-71, jul./set. 1996.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. *In*: Minayo, M. C. (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- _____. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 6. ed. São Paulo : Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1999. 269 p.
- _____. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo : Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2000. 269 p.
- MORAES, Flávio Fava de. A função acadêmica e científica da universidade num contexto de mudanças. *In* : **A gestão da universidade brasileira**. A visão dos reitores. Piracicaba : Editora Unimep, 1995. 145p.
- MORAES, Lúcio Flávio R. de. *et al.* O trabalho e a saúde humana: uma reflexão sobre as abordagens do stress ocupacional e da psicopatologia do trabalho. **Cadernos de psicologia**. Belo Horizonte, v.3, n.4, p. 11-18, 1995.
- PATRÍCIO, Zuleica M.; CASAGRANDE, Jacir L.; ARAÚJO, Marízia F. de (Org.). **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas**. Florianópolis : Edição do Autor, 1999. 368 p.

PENTEADO, Sílvia Teixeira. **Identidade e poder na universidade**. São Paulo : Cortez, 1998. 118p.

PEREIRA, Suelena W. **Uma nova visada sobre o tema da sublimação**. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <Jane@unisul.br> em 06 set. 2001.

PINHEIRO, Teresa. **Sublimação e idealização e a pós-modernidade**. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <Jane@unisul.br> em 06 set. 2001.

RIBEIRO, Ana L. *et al.* Trabalho voluntário: algumas considerações sobre saúde mental. **Psico**. Porto Alegre, v.27, n.1, p.71-80, jan./jun. 1996.

SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.). **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo : Casa da Psicólogo, 1999. 259 p.

SANTORUM, Katia Moria T. O significado do trabalho: algumas considerações no âmbito da psicologia. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 3, p. 59-86, set. 1995.

SIEVERS, Burkord. Reflexões sobre a relação entre o trabalho, a morte e a própria vida. **Revista de administração de empresas**. São Paulo, v.37, n.3, p. 6-9, jul./set. 1997.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Esteva Muszat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2000. 118p.

SILVA, Marco Aurélio Dias da,; MARCHI, Ricardo de. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo : Best Seller, 1997. 181p.

TAYLOR S. J.; BODYAN, R. El trabajo con los datos – analisis de los datos en la investigación cualitativa. *In*: _____. **Introducción a los métodos cualitativos de investigación**. Barcelona, España: Paidós, 1998. cap. 6, p. 153-175.

TENENBAUM, G. **Healthy Lifestyle in children and adolescents: a call for a new holistic program in Florida's Sschools**. http://www.coe.tsu.edu/white_papers/headthy.htm. Acesso em 20/12/2001.

TORRIJO, Silvana M., ORO, Oscar R. Elementos básicos de una educación para la salud. *In* : ORO, Oscar R. **Psicología preventiva**. Buenos Aires : Ediciones Fundación Argentina de Logoterapia Víctor E. Frankl, 1998. 221p. p. 109-36.

TRIVINÕS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. A pesquisa qualitativa em educação. São Paulo : Atlas, 1987. 175 p.

VALLE, Arthur Schlüder; VIEIRA, Isa Paula Rossi. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais. *In: SAMPAIO, J. dos R. (Org.). Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II.* São Paulo : Casa da Psicólogo, 1999. p. 39-78.

VASCONCELLOS, J. D. E. (Org.). **Recursos humanos e subjetividade.** Rio de Janeiro: Vozes, 1995. 260 p.

VASQUEZ, Fernando L.; IGLESIAS, Elisardo B.; GUADALUPE, Luis O. Promocion de los estilos de vida saludables: realidad o utopia? **Revista de Psicologia de la PUCP** – Universidade de Santiago de Compostela, Espanha, vol. XVIII, p. 170-228, 1999.

WEAVER, C. N. **Contribution of job satisfaction to happiness at Asian Americans.** <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi> . Acesso em 08 fev. 2002.

WRIGHT, T. A.; CROPANZANO, R. **Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance.** <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi> . Acesso em 08 fev. 2002.

YOSHIDA, Luzia A. Martins; GIGLIO, Joel S. Prevenção primária em saúde mental com adolescentes trabalhadores da Universidade Estadual de Campinas. *In: GUIMARÃES, L. A. M. et al. Serie saúde mental e trabalho.* São Paulo : Casa do psicólogo, 2000. 225 p. p. 129-149.

?

7.1 Solicitação formal à antiga Direção do CCBS

Tubarão, 28 de março de 2001.

Coordenação de Medicina
Prof. Newton da Luz

Prezado Coordenador,

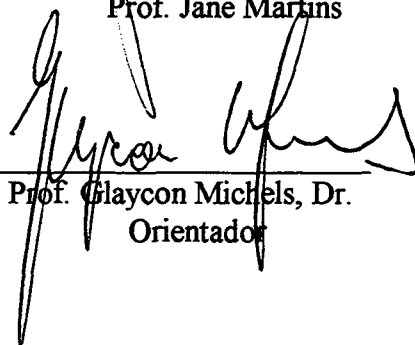
Na condição de aluna do Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, área de concentração Ergonomia, da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, venho por meio dessa solicitar a permissão para realização de entrevistas de coleta de dados para a composição de minha dissertação. Essa entrevista deve realizar-se junto a uma amostragem de docentes (três) que serão indicados por seus respectivos coordenadores. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, que utiliza entrevistas como ferramenta abordando a seguinte temática: **Bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho.**

Deverá ser realizada uma entrevista individual com cada um dos professores, de acordo com sua disponibilidade e aceitação da mesma.

Certa de sua compreensão, aguardo resposta.



Prof. Jane Martins



Prof. Glaycon Michels, Dr.
Orientador

1- De acordo
2- Comunicar a aluna da P. G.
3- Quando deixar, farimos as
indicações, na dependência de
dados.
05/06/2001

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Tubarão, 11 de junho de 2001.

Prezado professor

Na condição de professora da UNISUL - Universidade do Sul de Santa Catarina, e mestranda em Engenharia de Produção e Sistemas, venho solicitar sua participação em uma pesquisa, para a composição de minha dissertação de mestrado.


O estudo objetiva investigar sobre o bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida no trabalho, através de uma metodologia qualitativa de coleta de dados, sendo que sua participação consistirá em conceder-me uma entrevista e revisá-la posteriormente, antes da utilização dos dados.

A sua identidade será mantida sob sigilo, assim como todos os dados coletados que só serão divulgados após sua revisão e consentimento.

Gostaria de contar com a sua total liberdade de escolha em participar ou não da pesquisa, reservando-lhe o de desistir a qualquer momento, se lhe convier.

Agradeço sua valiosa atenção e desejo que ao final dessa etapa possamos compreender alguns elementos que perpassam nosso cotidiano em especial nossa vida no trabalho.

Atenciosamente,



Jane Martins

7.3 Formulário de caracterização da amostra

DADOS DE CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

1- Caracterização dos sujeitos:

Sexo: () M () F

Local de Nascimento: _____

Idade: _____ anos

Estado Civil: _____

Número de filhos: _____

Tempo de formado: _____

Tempo de trabalho total: _____

Tempo de trabalho na área de atuação: _____

Tempo de trabalho na organização: _____

Locais atuais de

trabalho: _____

Horários e rotina de

trabalho: _____

Funções

exercidas: _____

FORMULÁRIO DE ENTREVISTA

Entrevista Número: _____
Sujeito: _____
Data: _____
Horário: _____
Local: _____
Tempo: _____

QUESTÕES NORTEADORAS

- 1- O que você entende por bem-estar psicológico?
- 2- Você se considera um sujeito saudável ? Qual a origem desse estado de saúde ou não saúde?
- 3- Descreva seu “estilo de vida”, seu modo de vida, com os principais elementos que você considera que o caracterize.
- 4- Você pensa que a organização UNISUL em que você trabalha tem poderes para interferir sobre seu bem-estar psicológico, saúde e qualidade de vida em geral? Relate sobre possíveis interferências positivas ou negativas.
- 5- Como a organização em que você trabalha (UNISUL) poderia facilitar a promoção de seu bem-estar psicológico, saúde, qualidade de vida no trabalho?
- 6- Dentre um grupo de trabalhadores você é considerado um profissional que dá indicadores de bem-estar psicológico. O que talvez leve as pessoas a tal tipo de conclusão ?
- 7- O que você faz enquanto pessoa e profissional para manter seu bem-estar de maneira geral ?

7.5 Esclarecimentos sobre transcrições e revisões das entrevistas

Prezado professor,

Por ocasião da entrevista solicitei-lhe que em data futura se realizasse uma revisão após o processo de transcrição. Como combinado, segue anexo a transcrição, esclarecendo alguns fatos importantes com relação aos procedimentos adotados.

Fica a seu critério decidir sobre a necessidade de revisão ou não.

Atenciosamente,

Jane Martins

OBSERVAÇÕES SOBRE O PROCESSO DE TRANSCRIÇÃO:

- 1) Todos os nomes próprios foram excluídos evitando-se a possibilidade de identificação dos sujeitos entrevistados, assim como a instituição a qual estão vinculados;
- 2) Mantiveram-se as características de linguagem, mesmo que presentes termos coloquiais ou vícios de linguagem, permitindo fidelidade às construções dos entrevistados;
- 3) A manutenção dos aspectos expressivos toma-se limitada pela transformação de uma linguagem oral para a escrita.

OBSERVAÇÕES SOBRE O PROCESSO DE REVISÃO:

- 1) Fica reservado ao professor, no momento da revisão, excluir, corrigir e/ou acrescentar quaisquer elementos que julgue necessário;
- 2) A revisão será realizada por escrito, nas folhas em branco anexas, ou no verso das páginas.

Tubarão, 29 de agosto de 2001.

QUADRO 2

**ATRIBUIÇÕES INDIVIDUAIS À ORGANIZAÇÃO ENQUANTO ASSOCIADA
AO BEM ESTAR GLOBAL**

Sujeito	Poderes Atribuídos à Organização	Intervenções Positivas	Intervenções Negativas	Capacidade de Promoção do Bem Estar	Ações Organizacionais Associadas a Promoção do Bem Estar	Percepção sobre a Avaliação das Gerências
Farmácia 1						
Farmácia 2						
Farmácia 3						