



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

ELIANE FRANÇA PEREIRA

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS
FEDERAIS AFASTADOS DO AMBIENTE LABORAL POR
ESTRESSE**

**Florianópolis - SC
2014**

ELIANE FRANÇA PEREIRA

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS
FEDERAIS AFASTADOS DO AMBIENTE LABORAL POR
ESTRESSE**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Prof. ^a Suzana da R. Tolfo, Dra.

Coorientadora: Prof. ^a Alice C. dos Reis, Dra.

**Florianópolis - SC
2014**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Pereira, Eliane França

Sentidos do trabalho para servidores Públicos Federais
afastados do ambiente laboral por estresse / Eliane França
Pereira ; orientadora, Prof. ^a, Dra. Suzana da R. Tolfo ;
coorientadora, Prof. ^a, Dra. Alice C. dos Reis. -
Florianópolis, SC, 2014.

206 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa
de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

1. Psicologia. 2. sentidos do trabalho. 3. estresse. 4.
servidores públicos. 5. afastamento do trabalho. I. Tolfo,
Prof. ^a, Dra. Suzana da R. . II. Reis, Prof. ^a, Dra. Alice
C. dos . III. Universidade Federal de Santa Catarina.
Programa de Pós-Graduação em Psicologia. IV. Título.

ELIANE FRANÇA PEREIRA

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS
FEDERAIS AFASTADOS DO AMBIENTE LABORAL POR
ESTRESSE**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Curso de Mestrado do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 25 de fevereiro de 2014.

Coordenadora: Profa. Dra. Carmem Leontina Ojeda Ocampo Moré
Departamento de Psicologia UFSC

Orientadora: Profa. Dra. Suzana da Rosa Tolfo
Departamento de Psicologia UFSC

Coorientadora: Profa. Dra. Alice Casanova dos Reis
Departamento de Psicologia CESUSC

Examinadora: Profa. Dra. Valmíria Carolina Piccinini
Escola de Administração UFRGS

Examinadora: Profa. Dra. Edite Krawulski
Departamento de Psicologia UFSC

Suplente: Profa. Dra. Marúcia Bardagi
Departamento de Psicologia UFSC

*Sem trabalho a vida estraga-se,
mas quando o trabalho é cruel,
a vida sufoca-se e morre...*

(Albert Camus, 1942)

*Agradeço a Deus, minha família,
amigos, colegas de trabalho,
professores, servidores da UFSC,
enfim, a todas as pessoas que com seu
apoio, paciência, carinho e amor,
contribuíram para a realização deste
sonho.*

RESUMO

Mudanças históricas e sociais no trabalho e suas implicações na saúde e na subjetividade dos trabalhadores, como o adoecimento e o afastamento por estresse, são constituintes dos significados e dos sentidos do trabalho. Assim, este estudo buscou compreender os sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse. Os objetivos específicos foram: identificar os sentidos atribuídos ao trabalho, caracterizar o processo de adoecimento e os afastamentos por estresse e descrever a percepção dos trabalhadores sobre suas condições laborais. Com base na perspectiva sócio-histórica e no referencial teórico-metodológico de Vygotski (2001), foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa e explicativa-relacional. Os dados da população foram coletados por meio de relatórios de afastamento constantes no sistema SIASS/UFSC, prontuários de saúde e de 08 entrevistas semi-estruturadas com servidores técnico-administrativos de diversos cargos da Universidade Federal de Santa Catarina, participantes da pesquisa. Nas entrevistas utilizou-se a análise do discurso (AGUIAR; OZELLA, 2006) através da sistematização de informações em quatro núcleos de significação: 1. Descrição do trabalho: características dos processos de trabalho; relações interpessoais; problemas, desafios e aspectos positivos do trabalho; 2. Sentidos do trabalho: identificação com o trabalho; sentimentos predominantes na experiência como trabalhador (a); entendimento do que é o trabalho; auto-percepção e percepção dos outros em relação ao seu trabalho; 3. Processo de adoecimento por estresse: percepção da condição de saúde, do processo de adoecimento e das causas atribuídas ao estresse; estratégias de enfrentamento e influência do estresse na percepção do trabalho e; 4. Afastamento do trabalho: motivos; mudanças no trabalho após o afastamento e sua influência na percepção do trabalho. Na UFSC, o estresse é a segunda causa de afastamentos dentre os transtornos psíquicos e predominam nos cargos de professores de 3º Grau, técnicos de enfermagem e assistentes em administração; nos setores do HU e Departamentos de ensino e, no gênero feminino. Os entrevistados são, em sua maioria, mulheres, ocupantes de cargos de nível médio, com escolaridade de nível superior, casadas, idades variadas (26-57), com máximo de 5 anos de serviço na UFSC e com afastamentos de 16-30 dias. Concluiu-se que as condições de trabalho são percebidas como as causas principais do estresse (sobrecarga de trabalho, características da atividade e da organização, problemas nos relacionamentos), levam ao adoecimento e associadas a diversos

sintomas psíquicos constituem motivo para o afastamento dos servidores. O afastamento contribui para mudanças na percepção do trabalho e na execução das atividades, visto como momento de reflexão sobre o adoecer no trabalho. No discurso dos servidores há o predomínio de sentidos instrumentais do trabalho, alguns o associam a sentidos positivos relacionados à vida, prazer, utilidade, sociabilidade, valorização, aprendizagem e crescimento do ser humano. Pode-se perceber que quando os significados positivos compartilhados na sociedade não correspondem aos sentidos que os servidores têm em relação ao seu trabalho (negativos e/ou instrumentais) há a alienação/adoecimento. Portanto, há uma relação entre as causas atribuídas ao estresse, o adoecimento por estresse e a construção de sentidos negativos e instrumentais. O adoecimento e o afastamento por estresse contribuem para mudanças nos modos de perceber, sentir, agir e significar o trabalho.

Palavras-chave: sentidos do trabalho, estresse, servidores públicos, afastamento do trabalho.

ABSTRACT

Historical and social changes at work and its implications in workers' subjectivity and health, such as illness and stress absence, are constituents of meanings and meaningfulness of work. Thus, this study sought to understand the meaningfulness of work for federal public employees' absent from work due to stress. The specific objectives were: identify the meaningfulness attributed to work, characterize the disease process and work absence by stress and describe the perceptions of employees about their working conditions. Based on the socio-historical perspective and theoretical and methodological framework of Vygotsky (2001), a qualitative and relational-explanatory research was developed. Population's data were collected through leave of absence's reports available on the SIASS/UFSC system, health records and 08 semi-structured interviews with technical and administrative staff of various offices of the Universidade Federal de Santa Catarina, who participated on the research. In the interviews, discourse analysis was used (AGUIAR; OZELLA, 2006) through the systematization of information on four cores of meaning: 1. Job description: characteristics of work processes, interpersonal relationships, problems, challenges and positive aspects of the job; 2. Meaningfulness of work: identification with work, feelings predominant in the experience as a worker and understanding of what work is, self-perception and perception of others regarding their work; 3. Process of illness caused by stress: perception of health condition, illness process and the causes attributed to stress, confront strategies and stress influence in work perception; 4. Absence from work: causes, changes at work after leaving and the influence of stress on work perception. At UFSC, stress is the second cause of leave of absence among mental disorders and it is predominate among college teachers, nursing technicians and administrative assistants; in sectors of the Hospital Universitário and departments of education, and female gender. Respondents are mostly women, occupying mid-level positions, higher education level, married, varying ages (26-57), with maximum of 5 years of service at UFSC and 16-30 days absent from work. It was concluded that working conditions are seen as the main causes of stress (workload, characteristics of the organization and activities, problems in relationships), causing illness and associated with various psychiatric symptoms constitute reasons for leave of absence. The absence contributes to changes in work perception and execution of activities, seen positively as a moment of reflection about getting sick at work. In what the employees' state there is a predominance of instrumental

meaningfulness of work, some associate it with positive meaningfulness related to life, pleasure, utility, sociability, appreciation, learning and human growth. It can be noticed that when the positive meanings shared in society do not correspond to the senses that servers have in relation to their work (negative and/or instrumental) there is alienation/illness. So there is a relation between the causes attributed to stress, illness caused by stress and the construction of negative and instrumental meaningfulness. The illness and leave of absence by stress contribute to changes in ways of seeing, feeling, acting and meaning the work.

Keywords: meaningfulness of work, stress, federal public employees, absence from work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Aspectos abordados na entrevista	83
Quadro 2 - Doenças, sintomas e formas de tratamento relacionadas ao estresse pelos servidores.....	103
Quadro 3 - Comparação entre problemas, desafios e aspectos positivos do trabalho.....	121
Quadro 4 - Auto-percepção e crenças sobre a percepção dos outros acerca do seu trabalho	142
Quadro 5 - Causas relacionadas ao processo de adoecimento por estresse	153
Quadro 6 - Mudanças no trabalho percebidas após o afastamento e influência do afastamento na percepção do trabalho dos servidores...	169

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de afastamentos por CID na UFSC.....	90
Tabela 2 - Distribuição dos principais afastamentos por transtornos mentais e do comportamento segundo o CID 10.....	91
Tabela 3 - Distribuição do número de afastamentos por cargo – CID F43	92
Tabela 4 - Distribuição dos afastamentos por setor de trabalho – C	93
Tabela 5 - Distribuição dos afastamentos por diagnóstico de CID F43 e gênero.....	95
Tabela 6 - Distribuição dos participantes entrevistados de acordo com dados sociodemográficos	99
Tabela 7 - Distribuição dos participantes entrevistados de acordo com o histórico profissional e funcional	100
Tabela 8 - Distribuição do diagnóstico de estresse e período de afastamento por participante	102

LISTA DE SIGLAS

CEPSH	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CID 10	Classificação Internacional de Doenças, versão 10.
CID F	Classificação Internacional de Doenças, Grupo F (transtornos mentais e comportamentais)
MOW	<i>Meaning of Work Research Group</i>
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	31
1 INTRODUÇÃO	33
1.1 TRABALHO: CONCEITOS, HISTÓRICO E IMPORTÂNCIA ...	37
1.1.1 O trabalho/emprego e o serviço público.....	41
1.2 SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO	47
1.2.1 Evolução e diversidade dos estudos	48
1.2.2 Sentidos e significados do trabalho na perspectiva sócio-histórica	54
1.3 SAÚDE E TRABALHO	59
1.3.1 Saúde/doença mental e a relação com o trabalho	60
1.3.2 Teorias do estresse	68
2 PERCURSO METODOLÓGICO	75
2.1 FASE EXPLORATÓRIA DA PESQUISA.....	77
2.2 Caracterização da organização	78
2.3 População e participantes	79
2.4 Procedimentos e preceitos éticos.....	81
2.5 Instrumentos de coleta dos dados	82
2.6 Análise e interpretação de dados	85
3 AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR ESTRESSE E CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	89
3.1 Afastamentos do trabalho por estresse na UFSC	89
3.2 Caracterização dos participantes da pesquisa.....	99
4 O DISCURSO DOS SERVIDORES E OS NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO	107
4.1 DESCRIÇÃO DO TRABALHO	107
4.1.1 Características dos processos de trabalho	108
4.1.3 Relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho	114
4.1.4 Problemas, desafios e aspectos positivos encontrados no trabalho	121
4.2.1 Identificação com o trabalho	127
4.2.2 Sentimentos predominantes na experiência como trabalhador(a)	132

4.2.3 Entendimento do que é o trabalho.....	135
4.2.4 Auto-percepção e crenças sobre a percepção dos outros acerca do seu trabalho	142
4.3 PROCESSO DE ADOECIMENTO POR ESTRESSE	147
4.3.1 Percepção da condição de saúde, processo de adoecimento por estresse e causas atribuídas ao estresse	147
4.3.2 Estratégias de enfrentamento do estresse	155
4.3.3 Influência do estresse na percepção sobre o próprio trabalho	161
4.4 AFASTAMENTO DO TRABALHO	166
4.4.1 Motivos do afastamento do trabalho	166
4.4.2 Mudanças no trabalho após o afastamento e influência do afastamento na percepção do trabalho	168
CONSIDERAÇÕES FINAIS	177
REFERÊNCIAS	185
APÊNDICE A.....	203
APÊNDICE B.....	205
APÊNDICE C.....	207
APÊNDICE D.....	209
APÊNDICE E.....	211
APÊNDICE F	213

APRESENTAÇÃO

*Como exprimir-se um coração,
como outro irá te entender...
Ah, se a alma pudesse
expressar-se sem palavras!*

(Tiúttchev, apud Vygotski, 2001)

O interesse em entender como o ser humano interpreta a sua própria realidade, como percebe, representa ou dá sentido aos fenômenos da vida acompanha esta pesquisadora desde o início do seu curso de Psicologia no ano de 2002. Tal disposição foi demonstrada por meio da elaboração de dois Trabalhos de Conclusão de Curso que abordaram os temas percepções e representações sociais de processos humanos. A formação com ênfase em Psicologia da Saúde e Psicologia Organizacional e do Trabalho daria os contornos necessários as buscas profissionais posteriores até o ingresso no Serviço de Saúde Ocupacional (SSO), o setor que cuida da saúde dos trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina. Nesta organização, ao acompanhar o processo de saúde/doença de servidores afastados do seu trabalho pelos mais diversos adoecimentos, outros questionamentos instigaram esta pesquisadora.

A intervenção junto aos servidores atendidos no SSO possibilitou a observação do modo como as relações e os processos de trabalho influenciavam na condição de saúde, na felicidade e no bem estar, bem como no adoecimento e no desenvolvimento de estresse nos trabalhadores. Associado a esses fatores, a identificação do estresse como fator importante no desenvolvimento de patologias psíquicas, o número significativo de afastamentos por estresse e a análise das consequências destes afastamentos, as dificuldades de retorno ao trabalho e as implicações na identidade e na subjetividade das pessoas, fizeram com que o interesse pelo tema crescesse. Além disso, houve a preocupação em discutir a temática do estresse, principalmente, com o objetivo de subsidiar o planejamento de ações eficazes na prevenção e/ou redução das consequências de sua ocorrência.

Na busca por obter um entendimento mais aprofundado do contexto e do desenvolvimento da subjetividade destes trabalhadores, o qual poderia subsidiar a proposição de intervenções condizentes com a realidade destes; esta pesquisadora sentiu a necessidade de compreender como as experiências no ambiente laboral, em especial, o adoecimento por estresse e o afastamento, influenciavam no processo de produção

dos sentidos do trabalho. E assim, foi por meio destas inquietações, baseadas na busca pela articulação entre teoria e prática, que essa dissertação tomou forma no decorrer desses dois anos de mestrado; em meio a muito labor, estudos, relacionamentos, construções e reconstruções de sentidos de trabalho e de vida.

Nesse estudo, pode-se perceber que os questionamentos desta pesquisadora também instigam outros pesquisadores de diversas perspectivas teóricas e áreas do conhecimento que, por meio de suas próprias lentes, possibilitam vários olhares sobre uma mesma questão. Assim, a exposição perpassa pelo histórico e importância que o trabalho assume no conjunto de vida das pessoas; o trabalho no serviço público; as possíveis (e difíceis de comprovar) relações entre trabalho, saúde e doença; o adoecimento e o afastamento por estresse e paralelamente; os processos de construção de significados e sentidos do trabalho que permeiam todos estes fenômenos.

A partir da análise das diferentes abordagens teóricas, considera-se que a subjetividade é constituída por meio das experiências e relações sociais, em especial, pelo trabalho (VYGOTSKI, 1993). Diante disso, significados e sentidos do trabalho são construídos e reconstruídos de acordo com o contexto individual, histórico, social e cultural de cada um. Significados e sentidos estão intrinsecamente articulados, entretanto, os significados estão mais relacionados ao entendimento social do que é o trabalho, enquanto os sentidos resultam da apreensão individual, singular do que é o trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007). Nessa interlocução, o trabalho pode assumir conotações positivas, negativas ou neutras para as pessoas (BLANCH RIBAS, 2003). Assim, parte-se do pressuposto de que toda atividade/trabalho é significada, pois é através desta que o homem dá significado à natureza que o cerca (CODO, 1997).

Com base nestas perspectivas e com o foco principal nos sentidos do trabalho para profissionais afastados por estresse é que será feita a explicitação do percurso de revisão de literatura e a apresentação, análise e interpretação dos resultados encontrados na pesquisa realizada com servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina. Sinceramente, espera-se que o empenho e o envolvimento dispensados a este estudo, possam contribuir teórica e tecnicamente para o trabalho de gestores e trabalhadores, que assim como esta pesquisadora, refletem sobre esses processos e tentam encontrar caminhos para viver plenamente a vida e o trabalho dotados de sentido. Que possamos lutar pela reconstrução de um novo hoje, mais digno, mais feliz e mais saudável para todos nós, trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

Desde o início dos anos 1980 têm ocorrido inúmeras transformações no contexto do trabalho, resultantes de diversos aspectos como: a predominância do modelo capitalista, a globalização dos mercados, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas, a precarização do trabalho, os altos índices de desemprego dentre outros. Tais mudanças têm gerado novas formas de organização do processo de trabalho e novos modelos de gestão que podem trazer implicações para a saúde dos trabalhadores (FERREIRA; ASSMAR, 2008; ROTHMANN; COOPER, 2009; ZANELLI, 2010). Dejours (1986, 1992) já destacava a importância dos efeitos tanto positivos quanto negativos da organização e das condições do trabalho e sua influência no funcionamento mental do trabalhador, seja na promoção de saúde e de prazer ou no desenvolvimento de patologias psíquicas. Para Zanelli (2010), algumas características do trabalho, como o ritmo intenso, as cobranças por produtividade e qualidade, associadas ao paradoxo da sobrecarga e condições inadequadas para o desenvolvimento das atividades, contribui para o desgaste físico e emocional, cuja implicação maior é o adoecimento dos trabalhadores.

Entre os diversos processos de adoecimento psíquico, o estresse tem tido maior visibilidade, pois estudos demonstram o número significativo dos afastamentos por licença-saúde com este diagnóstico nos últimos anos, os quais o evidenciam como uma preocupação importante no campo da saúde do trabalhador (COSTA NETO; DANTAS; FONSECA; SALIM; VIEIRA, 2011; DANTAS, 2010). Segundo pesquisa de Costa Neto et al. (2011), que estudaram os benefícios de auxílio-acidente de trabalho do INSS no período de 2003 a 2009, entre os transtornos mentais e comportamentais (CID 10, 2008)¹, o grupo de Reações ao Stress Grave e Transtornos de Adaptação (CID F43) foi o mais incidente. Nos anos de 2007 e 2008, o CID F43 representou a 5ª patologia mais frequente entre todas as causas de benefício no INSS (DANTAS, 2010). Na Universidade Federal de Santa

¹ CID 10 é o Código Internacional de Doenças, manual que contém a classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde, em sua décima revisão, utilizado como referência nos diagnósticos médicos. Neste, as patologias são codificadas por letras e números e agrupadas em categorias e subcategorias. Por exemplo, CID F refere-se aos transtornos mentais e do comportamento e CID F43, mais especificamente, aos transtornos de estresse e de adaptação (CID 10, 2008).

Catarina (UFSC), os afastamentos do trabalho por diagnóstico de estresse também estão entre os mais incidentes, tanto entre docentes quanto entre servidores técnico-administrativos, de modo que, dentre as licenças-saúde por transtornos mentais e comportamentais, o estresse é a 2ª maior causa de afastamentos, antecedido somente pelos transtornos depressivos² (BRASIL, 2012).

O estresse é definido como uma reação do organismo diante de uma situação interpretada como ameaçadora, que o mobiliza para uma ação de luta ou fuga (CANNON, 1914; GONZÁLEZ, 2001). Dessa forma, é considerado uma resposta psicofisiológica necessária à manutenção do equilíbrio interno do organismo e fundamental à preservação da espécie. Entretanto, a exposição excessiva, continuada e sem controle ao estresse leva ao distresse, que é nocivo e traz prejuízos à saúde (LIPP, 2004; TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004). O estresse no trabalho é definido como o grau em que as experiências laborais desviam-se do funcionamento sadio e produtivo. Este ocorre quando há desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios, necessidades e expectativas do trabalhador, e em especial, quando o trabalhador julga que estas exigências excedem as suas capacidades (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004; LAZARUS, 1995; ZANELLI, 2010). Os agentes estressores no ambiente de trabalho podem estar relacionados a aspectos como sobrecarga, pouco reconhecimento profissional, falta de autonomia e controle, dificuldades de relacionamento interpessoal, problemas na estrutura, no suporte e nas políticas organizacionais entre outros (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA; ASSMAR, 2008; ZANELLI, 2010).

Diante disso, o estresse nas organizações de trabalho despertou o interesse de estudiosos e profissionais da área, bem como de gestores e administradores e tornou-se objeto de preocupação científica e social. As inúmeras implicações decorrentes do estresse, como por exemplo, o aumento do número de afastamentos por licenças-saúde, o absentéismo, a queda da produtividade e o sofrimento psíquico indicam um problema em nível individual, organizacional e socioeconômico. No âmbito individual, deve-se considerar o sofrimento psíquico ocasionado pelo estresse e pelo afastamento do trabalho; as perdas, mesmo que temporárias, do convívio social e dos vínculos laborais; as dificuldades

² Dados dos relatórios de afastamento dos servidores da UFSC de abril/2011 a abril/2012, constantes no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS.

no retorno ao trabalho; e o desenvolvimento de comorbidades³ relacionadas ao estresse. Tal realidade também afeta diretamente as organizações na sua rentabilidade, na queda de produtividade, qualidade, desempenho e comprometimento com o trabalho. No nível socioeconômico, há os altos custos para o setor público e para a sociedade em geral, considerando o número de dias não trabalhados por esses servidores e as aposentadorias precoces no caso de constatada incapacidade laborativa, entre outros aspectos (CRUZ; SCHERER; PEIXOTO, 2004; FERREIRA; ASSMAR, 2008; TAMAYO, 2008; ZANELLI, 2010).

Esse quadro também tem suscitado maior interesse dos psicólogos com o objetivo de compreender as implicações do trabalho na construção da subjetividade e no desenvolvimento da saúde mental do indivíduo. Na tentativa de obter tal entendimento, os pesquisadores utilizam vários modos de investigação e, segundo Bendassolli (2009), uma destas formas é a apropriação por meio da via do significado e da função psicológica do trabalho, a qual está diretamente relacionada com a compreensão dos sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores. Para Tolfo e Piccinini (2007), os sentidos do trabalho são apreendidos individualmente, a partir da construção dos significados coletivamente elaborados e compartilhados, decorrentes das experiências do cotidiano. Cada indivíduo elabora seus próprios sentidos conforme suas vivências concretas e, nessa direção, as transformações que os sentidos e significados sofrem são construídas por meio de uma relação dialética com a realidade. As pessoas, com suas singularidades, atribuem diferentes sentidos ao seu trabalho.

Na literatura constata-se que o trabalho pode ter diversos sentidos, é percebido como elemento central na vida do indivíduo (ANTUNES, 2002; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007); parte constituinte da identidade e subjetividade (CODO, 1997; DEJOURS; ABDOUCHELLI, 1994); fator de prazer e sofrimento, de *status* e desalento e de realização e tortura (ANTUNES, 2002; MORIN, 2001, 2002, 2007). De acordo com os sentidos atribuídos ao trabalho por cada indivíduo, se construirá a relação deste trabalhador com a sua atividade laboral, a qual pode ser baseada tanto em aspectos positivos como negativos e que influenciarão no desenvolvimento de sua saúde mental. Assim como as demais vivências no contexto laboral, o adoecimento e o

³ Comorbidade é uma doença etiologicamente relacionada a outra (MARQUES et al., 2004).

afastamento por estresse também influenciam na construção dos sentidos do trabalho.

A compreensão dos sentidos do trabalho e da forma como este processo se constitui para trabalhadores afastados por estresse poderá fornecer informações importantes para subsidiar a intervenção de psicólogos e demais profissionais que atuam em saúde e gestão nas organizações, no atendimento a esses trabalhadores. Além disso, os resultados deste trabalho poderão auxiliar nos processos reflexivos dos trabalhadores sobre a relação entre seus sentidos do trabalho e o processo saúde/doença. Esta compreensão também poderá oferecer subsídios para o desenvolvimento de políticas de gestão e de saúde do trabalhador, com o objetivo de prevenir agravos em saúde mental.

Identificar e descrever quais os sentidos do trabalho para trabalhadores afastados do ambiente laboral por estresse é relevante para que se possa contribuir com o avanço de conhecimentos na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, mais especificamente acerca da temática dos sentidos do trabalho. Segundo Tolfo e Piccinini (2007), esse tema ainda é pouco explorado e a maioria dos estudos realizados na área se baseia nas investigações desenvolvidas pelo Grupo *Meaning of Work Internacional Research Team* (MOW, 1987) e, mais recentemente, por Morin (2001). Assim, as pesquisas orientadas por uma perspectiva sócio-histórica, com foco na abordagem teórico-metodológica de Vygotski (1993, 2001), como é o caso desse estudo, contribuirão para o desenvolvimento de um olhar diferenciado na análise dos sentidos do trabalho.

Além disso, não foram encontrados artigos que tratassem dos “sentidos do trabalho para trabalhadores afastados do ambiente laboral por estresse” no Brasil, segundo pesquisa na base de dados Biblioteca Virtual em Saúde - BVS Psicologia Ulapsi Brasil, realizada em abril de 2012. Na busca, utilizando como descritores “sentidos do trabalho” e “estresse” foram encontrados apenas 5 artigos, os quais, em sua maioria, abordam a temática indiretamente, ou seja, relacionam brevemente, em algum ponto do texto, os sentidos e/ou o estresse com o tema principal do estudo. Dentre esses foram encontrados artigos que abordam os seguintes temas: trabalho, saúde e subjetividade sob o olhar dos trabalhadores administrativo-operacionais de um hospital geral, público e universitário (BIANCHESSI; TITTONI, 2009); trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da psicodinâmica do trabalho (SOARES; MERLO, 2011); trabalho emocional: o caso dos tele-atendentes de uma central de atendimento (VILELA; ASSUNÇÃO, 2007); o sofrimento

frente às práticas curativas contemporâneas (NICOLAU, 2003) e; *occupational stress* (SMIRNOV, 1984). Pode-se perceber que estes artigos não abordam, especificamente, a relação entre trabalho, adoecimento/afastamento por estresse e o processo de construção dos sentidos. Dessa forma, buscou-se aprofundar a investigação dessa temática através do seguinte questionamento: Quais os sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse?

Com a intenção de responder a tal problema esta pesquisa objetivou, especificamente, identificar quais os sentidos atribuídos ao trabalho, caracterizar os afastamentos por licença-saúde com diagnóstico de estresse e o processo de adoecimento por esta patologia, bem como descrever a percepção dos trabalhadores sobre suas condições laborais. Para tanto, inicialmente será apresentada uma breve revisão de literatura sobre os conceitos, histórico e importância do trabalho e sobre o contexto do serviço público. Na sequência, há uma discussão sobre os sentidos e os significados do trabalho em diferentes perspectivas teóricas em Psicologia e as aproximações do trabalho com a saúde/doença mental, em especial, com o adoecimento por estresse e com o afastamento do trabalho em razão desse diagnóstico. Após, será explicitado o percurso metodológico que baseou o desenvolvimento deste estudo, a análise e a interpretação de dados e as considerações finais da pesquisadora.

1.1 TRABALHO: CONCEITOS, HISTÓRICO E IMPORTÂNCIA

Desde os primórdios, o trabalho é tema recorrente na história do pensamento humano. Em meados de 1500 a.C, no texto bíblico de Gênesis, há a descrição do homem banido do paraíso para ganhar a vida com suas próprias forças, poder crescer, multiplicar e submeter a terra; assim, o trabalho é elevado à categoria espiritual e o homem se torna coautor terreno da obra e dos planos divinos. Mais tarde, em 700 a.C, o poeta grego Hesíodo escreveu *O trabalho e os dias*, no qual expôs a luta laboral diária do agricultor contra as forças da natureza, sem poder escapar do trabalho, já que os deuses o haviam punido e privado de seus favores. Nessa época, o trabalho era associado à força e por meio dele, os homens tratavam de impor a si mesmo, uma disciplina e o discernimento sobre o aproveitamento adequado do tempo para sobreviver. Nas duas visões anteriores, o trabalho é fonte de sobrevivência e igualmente de virtude e elevação moral e espiritual do homem (BENDASSOLLI, 2009).

Krawulski (1991) identificou que ideias de castigo e sofrimento estão associadas à palavra trabalho desde longa data, o que confere a este o caráter árduo e penoso. Essas concepções exercem influência também na contemporaneidade e configuram-se como um modo pelo qual o trabalho é conhecido histórica e socialmente. Tal definição pode ter relação com a origem da palavra trabalho, a qual derivou etimologicamente do termo em latim *tripalium*, denominação de um instrumento de tortura composto por três estacas de madeira, no qual as pessoas condenadas a algum castigo eram amarradas, geralmente escravos (BLANCH RIBAS, 2003).

Krawulski (1991, 1998) destaca que o trabalho, em princípio, se constituiu como atividade para o atendimento das necessidades de sobrevivência humanas. Apenas nos últimos séculos, devido a diferentes transformações históricas, principalmente a revolução industrial e o advento do capitalismo, foi que, gradualmente, o trabalho passou a ser investido de uma forte conotação econômica, como criador de riquezas. A partir desse processo, o homem tornou-se componente de uma força de trabalho e “se viu transformado de indivíduo em trabalhador: o trabalho passou a significar um instrumento do valor e da dignidade humana...” (KRAWULSKI, 1998, p. 12).

Ao longo dos séculos, outros sentidos foram atribuídos ao trabalho, resultado de longa decantação histórica e de mudanças no contexto do trabalho. Seus referentes mudaram com o decorrer dos tempos, associados a imagens, metáforas, valores ou significações cambiantes. Dessa forma, o trabalho pode ser definido como fonte de sobrevivência, dor, sofrimento, exploração, degradação humana, dívida, expiação do pecado, decadência, forma da expressão de si mesmo e de conquista da dignidade, elevação a Deus pela disciplina e pelo autocontrole, fonte de integração social entre outros (BENDASSOLLI, 2009).

Bendassolli (2009) faz um resgate histórico acerca do trabalho para demonstrar a importância ou centralidade que este assumiu ao longo dos tempos. Na Antiguidade, o trabalho não era central como fato social ou psicológico, pois a importância maior era ter uma vida contemplativa filosófica. Na Idade Média havia a subordinação das coisas do mundo às questões do espírito com o predomínio da ideologia cristã. No Renascimento, a busca era pela elevação total do ser humano, influenciada pelo humanismo renascentista que valorizava o homem e o desenvolvimento de suas potencialidades. Somente na Reforma Protestante é que o trabalho foi elevado a uma categoria-chave, mas ainda no âmbito religioso, com foco na preocupação com a salvação

obtida mediante o trabalho. A partir dos séculos XVIII, XIX e XX, o trabalho tornou-se um problema central e um novo vocabulário precisou ser redescrito, o da centralidade⁴ social e psicológica do trabalho. Nesse processo histórico ocorreu a transformação do sujeito religioso em um sujeito do trabalho.

Essa transformação nas crenças sobre o valor do trabalho tornou-se coerente com os novos arranjos econômicos e produtivos e com a ideia moderna de sujeito no campo filosófico. A ideia de centralidade do trabalho passou a consistir em uma construção discursiva que foi inventada e naturalizada para melhor acomodar e justificar as condições nas quais o trabalho foi continuamente colocado no capitalismo desde seus primórdios no século XVIII e em seus respectivos arranjos institucionais (BENDASSOLLI, 2009).

Diversos autores discorrem acerca da importância do trabalho em outras perspectivas teóricas. Para Dejours e Abdoucheli (1994) e Codo (1997), o trabalho é parte constituinte da identidade e subjetividade. Antunes (2002), Morin (2001, 2007), Morin, Tonelli e Pliopas (2007) definem o trabalho como categoria central na vida dos indivíduos. Coutinho, Krawulski e Soares (2007) salientam que o trabalho é categoria fundamental para a compreensão das relações sociais, da construção da identidade e do modo de ser dos sujeitos. Nessa perspectiva, o trabalho é elemento constituinte da subjetividade humana e, portanto, de sua identidade. As autoras reforçam, ainda, que as várias transformações no mundo produtivo modificam as construções identitárias, pois repercutem nas diferentes dimensões da vida social e de modo especial, nas relações do homem com sua atividade, uma vez que tais relações têm sido permeadas por sentimentos de estranhamento, insegurança e incerteza, por serem constituídas, em muitos casos, por um contexto de precariedade, provisoriedade e efemeridade.

Salanova, Garcia e Peiró (1996) abordam a dificuldade de conceituar o trabalho em função de sua natureza complexa e multifacetada, pois pode ser concebido como uma atividade ou uma conduta, uma situação ou um contexto ou como um fenômeno psicossocial. Peiró e Prieto (1996 apud BLANCH RIBAS, 2003) também salientam o caráter polifacético do trabalho, ao ser definido como uma atividade ou uma tarefa, uma situação ocupacional, um ambiente ou contexto físico, uma técnica ou método de produção, um

⁴ Centralidade é a importância que o trabalho assume na descrição de nossa identidade (BENDASSOLLI, 2009).

significado subjetivo, uma atitude ou crença, um resultado, um valor, custo ou esforço, intercâmbio social ou econômico, dentre outros.

Fried (1996 apud BENDASSOLLI, 2009), investigou as atitudes e crenças em relação ao trabalho e observou que este pode ser visto como emprego, tarefa, ocupação e carreira. Na perspectiva de emprego, o trabalho é visto como meio para obter recursos financeiros necessários à sobrevivência. Como conjunto de tarefas, o trabalho possibilita satisfação ao trabalhador por meio de seu desempenho, o que exige formação e treinamento específicos. Na concepção de ocupação, o trabalhador desenvolve uma identificação com o objetivo global do trabalho. No trabalho como carreira, as pessoas identificam sua própria realização pessoal e/ou sua personalidade, com sua ocupação. Krawulski (1998) pontua que uma mudança importante ocorrida nos dois últimos séculos refere-se à transformação do trabalho em emprego, ou seja, o desenvolvimento do caráter financeiro/remuneratório do trabalho, típico da lógica capitalista.

Conceituação amplamente difundida no campo científico é encontrada em Marx (1993), o qual definiu o trabalho, de forma genérica, como a capacidade do homem de transformar a natureza para atender às necessidades humanas. Na ótica marxista, o trabalho é a categoria fundamental de distinção entre homens e animais, sendo, assim, responsável pelo processo de humanização. Na mesma perspectiva, Codo (1997, p. 26), afirma que o trabalho pressupõe “uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado” e é por meio do trabalho que o ato de dar significado à natureza se concretiza. Nesse processo de dupla transformação, o trabalho se converte em elemento para a sociabilidade humana (ANTUNES, 1995). Para Araújo e Sachuk (2007, p. 55) “é pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, transforma-se e faz a história”.

Em síntese, os conceitos apresentados anteriormente abordam o trabalho como um fenômeno que se constitui de modo dinâmico na relação do homem com a natureza e/ou sociedade, capaz de transformar, humanizar, socializar e gerar significado, e esta é também a perspectiva adotada pela pesquisadora para analisar o processo de construção dos sentidos do trabalho. Além disso, considera-se que as mudanças históricas e sociais que acompanham o fenômeno trabalho, associadas às transformações no modo como este tem sido definido e significado pelas diferentes culturas podem auxiliar na compreensão de como esta categoria tem sido significada também na contemporaneidade. Por meio desta compreensão torna-se possível entender como o processo de

construção dos sentidos do trabalho ocorre na realidade cotidiana dos trabalhadores, especificamente no contexto dos servidores públicos federais, o qual será abordado na continuação desta discussão teórica.

1.1.1 O trabalho/emprego e o serviço público

O trabalho traz consigo a aparência de um fenômeno universal, que carrega as características próprias de cada cultura (BLANCH RIBAS, 2003). O trabalho e o contexto organizacional no qual a maioria dele se desenvolve são considerados aspectos básicos da existência do ser humano. O trabalho geralmente se realiza num contexto social e muitas vezes formal, como é o caso das organizações, as quais criam seus próprios valores, a partir de interesses da vida organizacional de alguns ou de todos os indivíduos (TAMAYO; BORGES, 2006). Portanto, é importante conhecer as características, história e valores dos sujeitos do campo de pesquisa que se irá investigar, servidores de uma instituição de ensino superior federal, da administração pública brasileira.

A Constituição Federal Brasileira no artigo 37, trata “Da Administração Pública”, referindo-se aos cargos, empregos ou funções públicas, as quais são acessíveis aos brasileiros e estrangeiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei. A mesma Constituição estabelece que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego; ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988).

A Administração Pública é todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços que visam a satisfação das necessidades coletivas. Para atingir tal objetivo, o governo e a administração atuam por intermédio de suas entidades (pessoas jurídicas), de seus órgãos (centros de decisão) e de seus agentes (pessoas físicas investidas em cargos e funções). O serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer as necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado. Já os agentes públicos são todos aqueles que exercem funções públicas (MEIRELLES, 2007).

Devido ao fato do Estado assumir funções primordiais à coletividade fez-se necessário criar um sistema jurídico denominado de Regime Jurídico Administrativo ou Regime Jurídico de Direito Público;

com o objetivo de regulamentar e viabilizar a execução de tais funções. Neste Regime estão os princípios básicos que a Administração e seus agentes devem seguir, segundo o disposto no art. 37 da Constituição, e que se referem à legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência, os quais buscam sempre atender ao interesse público (MEIRELLES, 2007). Nesse sentido, Dias (1998) também reforça que as organizações públicas têm por objetivo prestar serviços à sociedade.

Para Pires e Macêdo (2006), as organizações públicas são constituídas por sistemas dinâmicos, extremamente complexos, interdependentes e inter-relacionados, que envolvem informações, estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias. São consideradas complexas porque tem um alto índice de burocracia no seu funcionamento, com o objetivo de proporcionar uma certa padronização em termos de condições e organização de trabalho. Tal padronização também é exigida em relação à centralização das decisões, pois seus dirigentes são responsáveis perante uma autoridade externa à organização. As organizações públicas mantêm características básicas similares a outras organizações, mas também são constituídas de particularidades como o apego às regras, rotinas e poder, supervalorização das hierarquias, relações de paternalismo entre outros aspectos. Estas características influenciam e contribuem para a definição dos processos internos de trabalho, nos comportamentos relacionados à inovação e mudanças, na formação de valores e crenças organizacionais e na política e gestão de recursos humanos (PIRES; MACÊDO, 2006).

No conjunto do serviço público, a Universidade adquire lugar de destaque, pois, conforme Chauí (2003, p.5) a universidade é “uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo”. A relação expressiva entre universidade e sociedade confere a ela o *status* de prática social que tem o reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições. A universidade segue um princípio de diferenciação e autonomia perante outras instituições e é estruturada por certos ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela (CHAUÍ, 2003).

Entretanto, por ser considerada uma instituição pertencente à administração federal, a Universidade é regida pelas idéias de gestão, planejamento, previsão, controle e êxito, diretrizes das organizações públicas em geral (CHAUÍ, 2003). As Instituições Federais de Ensino Superior - IFES são regidas por princípios e diretrizes particulares, mas também apresentam características dos serviços públicos em geral, como burocratização, regramentos, paternalismo entre outras (PIRES;

MACEDO, 2006). Além disso, a Universidade é considerada uma instituição complexa, pois para atingir sua função social, necessita de uma diversidade de procedimentos e atuações, como por exemplo, a estrutura compartimentalizada em centros, departamentos e áreas de conhecimento, para dar suporte às atividades de ensino, pesquisa e extensão.

É necessário ressaltar que o serviço público brasileiro passou por transformações e reformas sociais importantes, as quais influenciaram no desenvolvimento de suas características, incluída sua cultura. Nesse sentido, Albrecht (2010) faz um resgate histórico por meio da descrição das principais mudanças ocorridas na gestão dos diversos governos. No período que compreende os anos de 1930 a 1940, houve um processo de abertura de vagas nos Ministérios, o que expandiu a máquina burocrática e resultou na criação de leis especiais para garantir direitos ao funcionalismo público, civil e militar (MICELI, 2001). Nos anos de 1930, o Governo Vargas implementou uma reforma baseada nos princípios de Weber, visando a criação de instituições públicas, o uso da razão e da burocratização nos processos orçamentários e, em 1967 outra reforma foi iniciada com o objetivo de maior eficiência nos serviços através da desestatização (COUTINHO, 2003).

Segundo Albrecht (2010), as transformações e reformas da administração pública, principalmente após os anos 1990, alteraram o perfil dos servidores públicos, o ingresso e a permanência destes nesse setor. De acordo com os diversos governos do país, o serviço público passou, historicamente, por períodos com políticas de demissão e de abertura (ou não) de novos cargos e por fases de maior valorização ou não dos servidores públicos. Na década de 1990, deu-se início a uma reforma previdenciária, no governo do presidente Fernando Collor de Melo, resultando no enxugamento da máquina administrativa, por meio da demissão de 46 mil servidores (NOGUEIRA, 2005). Nesse governo também houve a política de “caça aos marajás”, difundindo a ideia de que os servidores públicos ganhavam muito e pouco faziam; utilizada como uma campanha de desmoralização profissional para denegrir a imagem e autoestima do servidor, com o objetivo maior de justificar as privatizações estatais (NEVES, 2005; NOGUEIRA, 2005).

No governo do presidente Itamar Franco, de 1992 a 1994, desenvolveu-se uma tentativa de valorização do servidor público através de melhorias salariais; entretanto, não houve o ingresso de novos servidores através de concursos públicos. Nos dois mandatos do presidente Fernando Henrique Cardoso, de 1995 a 2002, iniciou-se outra reforma que previa mudanças no setor previdenciário e acarretou uma

verdadeira corrida dos servidores para a aposentadoria com vistas a garantir direitos que poderiam ser perdidos com as novas regras. Além disso, houve uma ampliação dos planos de demissão voluntária e o incentivo às licenças não remuneradas dos servidores. Como consequência, nos anos de 1991 a 2002, um total de 233.820 servidores públicos foram aposentados, enquanto apenas 51.613 ingressaram através de concurso público, o que gerou um déficit importante de 182.207 servidores. Somente em 2003, no governo de Luís Inácio Lula da Silva, há a retomada dos concursos públicos nas mais diversas áreas e a expansão da força de trabalho do setor público (NOGUEIRA, 2005).

Movimento importante ocorrido na administração pública, a partir de 1995 e que teve continuidade com o governo Lula, foi o início da transformação de um modelo de gestão burocrático para um modelo gerencial. O movimento gerencialista disseminou-se por vários países, assim como no Brasil, e tem uma estreita relação com a reestruturação produtiva do pós-fordismo (PAULA, 2005). Esse modelo baseia-se em noções e princípios da gestão privada como eficácia, produtividade, performance, competência, empreendedorismo, qualidade total, cliente, produto, desempenho, excelência e reengenharia (CHANLAT, 2002).

As novas formas de organização e gestão desenvolvidas no Brasil, nos últimos anos, afetaram os serviços públicos, de forma significativa e, segundo Assunção (2012), têm origem na crise mundial enfrentada pelo capitalismo desde o final da década de 1970. Esta crise é resultado do esgotamento do modelo de acumulação taylorista/fordista, da administração keynesiana e do Estado de bem-estar social e acarretou mudanças importantes nas políticas, nos programas, nas estruturas e na cultura das organizações estatais. Ademais, o atual estágio de desenvolvimento social colocou o Estado em uma posição de presença imprescindível, o que torna a busca pela eficácia administrativa uma questão central e, também interfere em outros aspectos cruciais, como a relação trabalho e saúde dos servidores (CHANLAT, 2002; ASSUNÇÃO, 2012).

Chanlat (2002) discute o que denomina como um mal estar profissional, observado principalmente nos servidores, após a introdução do modelo de gerência pública voltado ao desempenho e à produtividade na França. Nesse mal estar encontram-se aspectos como o aumento da carga de trabalho, devido à redução do quadro de pessoal; a diminuição do grau de autonomia; a falta de reconhecimento dos servidores e os novos contratos temporários, que reconfiguram as equipes de trabalho, dentre outros aspectos que têm contribuído para a desmotivação geral dos servidores públicos.

No Brasil, Assunção (2012) assinala a existência de estudos recentes que indicam a insatisfação de servidores, independente do setor no qual trabalham. Dentre os motivos de insatisfação estão a diminuição da autonomia profissional, aumento da pressão tanto das hierarquias quanto dos usuários, longo tempo destinado às tarefas burocráticas, enfraquecimento do reconhecimento da profissão, condições inadequadas de trabalho e baixos salários (KAUR et al., 2009; WADA, 2009; WALLACE; LEMAIRE; GHALI, 2009 apud ASSUNÇÃO, 2012). Associada a estas dificuldades há ainda a imagem negativa do servidor público perante a população em geral, pois o mesmo é visto como aquele que torna difícil o que seria fácil e que cria dificuldades ao invés de resolver problemas (CODO, 2002). A falta de um espaço de reconhecimento e de valorização é reiterada e identificada como fator que influencia, consideravelmente, na construção dos sentidos relacionados à vida profissional por estes trabalhadores (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Em contraposição às dificuldades apresentadas no contexto destes servidores, percebe-se que o serviço público ainda é um meio de trabalho vislumbrado por muitas pessoas, em virtude de diversos fatores. Albrecht (2010) identificou que a busca pelo emprego público por concurseiros está relacionada às dificuldades de ingresso e permanência no mercado de trabalho, tanto público como privado. O aumento do número de pessoas que optam pelo serviço público também é decorrente do desemprego e do crescimento das atividades informais, que propiciam relações instáveis e precárias de trabalho (SORATTO, 2000; RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Além disso, outro fator preponderante na busca pelo serviço público é a garantia de emprego e estabilidade, esta última proporcionada após dois anos de trabalho, segundo o Regime Estatutário dos servidores públicos (ALBRECHT, 2010). A valorização da estabilidade, a qual se torna cada mais atraente para os trabalhadores ocorre em detrimento da satisfação com a atividade desenvolvida (SORATTO, 2000; RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Nesta direção, a estabilidade é o principal elemento motivador do ingresso de concurseiros no serviço público e predomina a busca por cargos de nível médio, mesmo que possuam formação superior, e em cargos não alinhados a sua formação. Além disso, a impossibilidade de ascensão funcional no mesmo cargo, estabelecida a partir da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), favorece a busca incessante por outros concursos de nível superior. O fato destas pessoas focarem o emprego/estabilidade e não a apropriação das características da

atividade pode ocasionar frustração, insatisfação profissional e mal desempenho das tarefas (ALBRECHT, 2010).

Em relação aos servidores públicos federais que participaram neste estudo, tratam-se de profissionais admitidos por meio de concurso público, regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais, estabelecido pela Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Esta Lei aborda desde a investidura em cargo público, remoções e vacância, direitos, vantagens, benefícios, licenças, afastamentos, deveres, responsabilidades e penalidades, dentre outros aspectos. Tal documento se apresenta como um importante instrumento de regulação e padronização das atividades dos servidores públicos federais e demarca um momento histórico relevante para o serviço público, principalmente no que se refere a alguns direitos que passaram a ser estabelecidos em lei (BRASIL, 1990).

Os servidores públicos das Universidades são ocupantes de cargos de duas categorias profissionais: os docentes vinculados ao Plano de Carreira do Magistério Federal e os servidores técnico-administrativos, pertencentes ao Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAE's), ambos vinculados ao Ministério da Educação. O Plano de Carreira dos Cargos dos TAE's é estruturado em 04 níveis de classificação, A, B, C, D e E, que correspondem a funções que exigem ensino fundamental, médio e superior. Segundo a Lei n. 11.091 de 12 de janeiro de 1995, a atribuição geral dos TAE's é planejar, organizar, executar e avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino, pesquisa e extensão e assegurar que estas sejam realizadas com eficiência, eficácia e efetividade (BRASIL, 2005).

Há uma grande variedade de cargos TAE's, pois estes incluem tanto funções auxiliares, assistentes e técnicas em diversas áreas, quanto atividades que exigem formação superior. Entre esses cargos estão, por exemplo, auxiliar de carpintaria, servente de limpeza, chaveiro, operador de máquinas de lavanderia, assistente de consultório, assistente de farmácia, auxiliar de cozinha, marceneiro, administrador de edifícios, auxiliar de enfermagem, auxiliar em administração, auxiliar de saúde, eletricitista, encadernador, motorista, tipógrafo, técnico de laboratório, técnico de enfermagem, técnico em eletrônica e técnico em radiologia. Nos cargos de nível superior inclui-se cargos de administrador, assistente social, bibliotecário, biólogo, contador, economista, enfermeiro, engenheiro, farmacêutico, jornalista, médico, nutricionista, psicólogo, pedagogo, secretário executivo, tradutor, dentre outros.

O percurso histórico e social pelo qual os servidores públicos têm passado, as reformas e as mudanças na organização de trabalho e todas as dificuldades imbricadas nesses processos, bem como as características da Universidade e do serviço público constituem o cenário de vivências e experiências cotidianas dos trabalhadores pesquisados e, é na relação com esse contexto social maior que os servidores desenvolvem seus modos de pensar, sentir e agir perante o mundo. Por meio dessa vivência histórica e também social e psicológica é que os servidores produzem sentidos relacionados às suas atividades, notadamente no trabalho.

1.2 SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO

Desde o início da história humana significados e sentidos do trabalho são construídos de acordo com o contexto econômico, social, cultural e histórico de cada época. O trabalho é considerado um fenômeno amplo e multifacetado e seu contexto possibilita experiências das mais diversas ordens (SALANOVA; GARCIA; PEIRÓ, 1996; BLANCH RIBAS, 2003). Fatores como a reestruturação produtiva, o uso das tecnologias, a terceirização, a divisão do trabalho, o desemprego, entre outros, são características de um mundo em constante transformação, que permeiam os processos de significação do trabalho. Diversos autores investigam como esses processos ocorrem na prática cotidiana dos trabalhadores e abordam as condições concretas de vida e de trabalho e sua influência na produção de sentidos e significados do trabalho (MOW, 1987; DEJOURS, 1987; MORIN, 1998; BORGES, 1998; ANTUNES, 2002; TOLFO; PICCININI, 2007; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

A partir de meados da década de 1980 até a contemporaneidade, os pesquisadores têm demonstrado interesse em investigar como os trabalhadores significam o seu trabalho e quais experiências perpassam esse fenômeno. Os estudos iniciaram-se com Hackman e Oldhan (1975), mas tiveram uma evolução importante em termos de conceitos e identificação dos significados e sentidos para conjuntos de trabalhadores. Dejours (1987), Antunes (2002), Borges (1998), MOW (1987), Morin (1996, 2002) e outros, ancorados em referenciais teórico-epistemológicos diversificados, desenvolveram estudos relevantes e referenciados por pesquisadores na área dos significados e sentidos atribuídos ao trabalho (TOLFO; COUTINHO; BAASCH; CUGNIER; ALMEIDA, 2005; TOLFO; COUTINHO; BAASCH; CUGNIER, 2011).

Entretanto, percebe-se que não há consenso sobre a maneira de articular os fenômenos significados e sentidos do trabalho em diferentes disciplinas, assim como na Psicologia, disciplina privilegiada nesta dissertação. Para o esclarecimento dessas diferenças julgou-se importante situar o leitor acerca de parte dos estudos na área, processo este que subsidiou a escolha de um aporte teórico-metodológico para o desenvolvimento deste trabalho. Desse modo, serão brevemente apresentados alguns dos estudos mais relevantes nessa temática e, em seguida, será enfatizada a abordagem sócio-histórica e, em especial, os escritos de Vygotski, a principal perspectiva que embasa o olhar e a escuta desta pesquisadora para os fenômenos humanos, notadamente os significados e sentidos do trabalho. Vygotski (1993, 1996, 2001), embora não enfatize especificamente o contexto do trabalho como os demais autores que serão abordados, desenvolve uma perspectiva teórica que contribui para o entendimento dos processos de significação do ser humano, definidos como eventos produzidos por meio das experiências cotidianas da vida das pessoas, dentre estas as vivências laborais.

1.2.1 Evolução e diversidade dos estudos

O desenvolvimento da Escola Sociotécnica de administração, a partir de 1949, foi um marco importante na história dos estudos sobre sentidos do trabalho, através de pesquisadores do *Tavistock Institute of Human Relations*, como Emery, Trist, Hackman e Oldhan, que acompanharam a experiência de mecanização dos processos de mineração em Durhan, na Inglaterra (TOLFO; PICCININI, 2007; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Esses pesquisadores identificaram que a variedade e o conteúdo das tarefas influenciavam no desempenho, no reconhecimento e na satisfação, o que sinalizava para a importância de aspectos subjetivos na relação do trabalhador com a sua atividade. Essa descoberta instigou alguns questionamentos à época, como, por exemplo: de que modo as condições laborais influenciavam no desempenho e o que representavam para os operários? Ou, ainda, qual o significado desse trabalho para o trabalhador?

Desde o desenvolvimento da perspectiva sociotécnica, houve um despertar para o interesse de pesquisadores de diferentes países em compreender qual o significado do trabalho com base em pressupostos teórico-metodológicos e epistemológicos diversos (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Segundo Tolfo e Piccinini (2007), os primeiros estudos sobre sentidos do trabalho foram realizados por Hackman e Oldhan (1975), buscando relacionar a qualidade de vida ao sentido do

trabalho. Estes psicólogos identificaram que o trabalho com sentido é considerado útil, importante e legítimo para quem o executa e possui três características principais: a variedade das tarefas ou a diversidade de habilidades e competências para executá-las; a não-alienação, de modo que o trabalhador identifique todo o processo de trabalho, a contribuição social e a autonomia e, assim, perceba o seu significado, e o retorno ou *feedback* sobre o seu desempenho nas atividades executadas.

Para Cavalheiro (2010), os estudos sobre os sentidos e significados do trabalho ampliaram-se a partir da década de 1970, estimulados principalmente, pelas transformações nos modos de produção como a intensificação do ritmo de trabalho, a exigência de maior qualificação e de desempenho dos trabalhadores, entre outros fatores. O desenvolvimento de pesquisas nessa área possibilitou a ampliação e aprofundamento dos estudos sobre a importância do trabalho no conjunto da vida das pessoas, o entendimento dos pressupostos epistemológicos de cada abordagem, bem como as divergências e ambivalências dos construtos estudados.

Desde 1978, os estudos do *Meaning of Work International Research Team*, conhecido popularmente como Grupo MOW, tem abordado a temática dos significados do trabalho, em uma perspectiva cognitivista. Entre 1981 e 1983, este grupo passou a se destacar na condução de pesquisas com amostras de diversos países, com o objetivo de identificar e definir variáveis que expliquem os significados atribuídos ao trabalho. No final dos anos 1980, este grupo foi responsável pela mais ampla pesquisa já realizada sobre o tema, envolvendo uma equipe internacional que coletou dados em oito países e uma amostra total de 8.749 pessoas. Seus trabalhos têm importância considerável na área, pois influenciou a maioria dos estudos sobre significados e sentidos do trabalho. Os estudos posteriores aos do MOW, em grande parte, dedicaram-se a testar partes de seu modelo ou a questioná-lo (BENDASSOLLI, 2009).

Para os representantes do Grupo MOW (1987), os significados do trabalho são considerados construtos psicológicos multidimensionais e dinâmicos, resultante de variáveis pessoais e ambientais. Eles são constituídos por três aspectos: a centralidade do trabalho ou o grau de importância e valor que o trabalho tem na vida; as normas sociais do trabalho, como os deveres e os direitos dos trabalhadores e, por fim; os resultados valorizados do trabalho, definidos como os produtos que os indivíduos buscam no trabalho e as funções que cumprem para eles, assim como as necessidades que permitem satisfazer.

A centralidade definida como o grau de importância que o trabalho assume no conjunto da vida das pessoas é um componente importante na avaliação do significado do trabalho e tem destaque nos estudos do Grupo MOW (1987). Esta pode ser compreendida em termos absolutos ou relativos, ou seja, a centralidade absoluta avalia o valor que o trabalho tem na vida das pessoas e o quanto o trabalho é central para a sua autoimagem, e a centralidade relativa refere-se à importância do trabalho em relação aos outros momentos do ciclo de vida dos sujeitos. A análise desta centralidade é relevante para compreender porque muitas pessoas, mesmo que não precisassem do trabalho como forma de sustento, não deixariam de trabalhar (MOW, 1987).

Borges (1998, 2003), pesquisadora brasileira, baseia-se na perspectiva cognitivista para estudar os significados do trabalho e utiliza-se, em parte, do conceito de significado do Grupo MOW. Esta autora aprofundou a análise sobre a estrutura fatorial das crenças sobre o trabalho a partir da diferenciação entre atributos valorativos e descritivos. Os atributos valorativos referem-se a como o trabalho deve ser, às exigências sociais, à justiça no trabalho, ao esforço corporal e à desumanização, à realização pessoal e à sobrevivência pessoal e familiar. Já os atributos descritivos definem como o trabalho realmente é, o êxito e a realização pessoal, a justiça no trabalho, a sobrevivência pessoal e familiar, a independência econômica e a carga mental.

Para Borges (1998, 2003) o estudo da centralidade do trabalho também é importante, porém, ela é definida por meio de uma hierarquização de todas as esferas da vida, como família, trabalho, religião, lazer. A autora considera que a centralidade do trabalho é a categoria mais amplamente aceita pelos pesquisadores nas investigações. Em estudo subsequente com diversos cargos como assistentes sociais, enfermeiros e assistentes em administração; Borges, Tamayo e Alves-Filho (2005) identificaram que o trabalho ocupa papel central na vida destas pessoas e, nos casos em que adquire papel secundário, encontra-se somente abaixo da família, em uma escala hierárquica de importância.

Em uma perspectiva construcionista social, Berger e Luckmann (2004), definem o sentido como um fenômeno constituído na consciência humana e produzido a partir da relação entre as experiências, ou seja, o sentido é a consciência de que existe uma relação entre as experiências diversas, um tipo mais complexo de consciência. O sentido é projetado na forma coletiva de padrões de ações no agir social, que se transformam em categorias globais na conduta de vida. As instituições têm uma importante função no

reprocessamento social dos sentidos, sejam elas religiosas, econômicas ou políticas, pois seu papel é conservar e disponibilizar as reservas de sentido da sociedade, para direcionar o agir do indivíduo em diversas áreas de ação e indicar a conduta adequada da vida em sociedade.

Segundo Berger e Luckmann (2004), as alterações na estrutura social, em especial, as mudanças de papéis das instituições como a escola, a igreja e a família criaram uma crise de sentidos na sociedade contemporânea, decorrente do que denominam de pluralismo moderno, ou seja, a diversidade de valores que influenciam os sujeitos sociais em diferentes direções. Para os autores, este pluralismo tende a desestabilizar as auto-evidências das ordens de sentido e de valor que orientam as ações e sustentam a identidade e, desse modo, ocasionaram a crise de sentidos vivenciada pela sociedade.

Outra contribuição significativa a respeito da temática dos sentidos do trabalho vem da Psicopatologia e da Psicodinâmica do Trabalho, que se baseia no referencial teórico da Psicanálise e da Psicossomática e tem Dejours como seu principal representante. Segundo os preceitos psicodinâmicos, o trabalho ocupa um papel fundamental como canalizador das angústias e necessidades humanas. Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Dejours e Abdoucheli (2004) afirmam que o trabalho assume o sentido de luta pela transformação do sofrimento inevitável da angústia pela incerteza e fragilidade da vida em algo útil. Nessa perspectiva, o sentido se refere àquilo que o sujeito atribui a sua relação na vivência com o trabalho e é fortemente singularizado pela forma através da qual a situação atual de trabalho se constitui, em consonância com as experiências passadas e expectativas atuais do sujeitos (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2007).

Morin (1996, 1997, 2001, 2002) desenvolveu trabalhos importantes sobre os sentidos do trabalho na Psicologia, os quais têm influenciado diversas pesquisas brasileiras. Sua perspectiva privilegia uma concepção existencialista, baseada na obra dos psiquiatras Victor Frankl e Irvin Yalom. Especialmente para Frankl (1963, 2005), as pessoas precisam encontrar sentidos em suas atividades, caso contrário mergulham em frustração e em um vazio existencial.

Os trabalhos de Morin (1996) também são influenciados pela perspectiva cognitivista, uma vez que faz uso das variáveis dos significados do Grupo MOW, definindo, assim, o sentido do trabalho como estrutura afetiva composta por três elementos: significação (representações e valor da atividade para o sujeito), orientação (inclinação para o trabalho, o que busca e o que guia a atividade) e,

coerência (harmonia e equilíbrio que espera da sua relação com o trabalho). Em sua pesquisa com estudantes de administração e administradores da França e do Quebec, Morin (2001) identificou cinco motivos para atribuir sentido ao trabalho: capacidade de realizar-se e atualizar seu potencial, segurança e autonomia, relacionamentos e sentimentos de pertencimento, contribuição social e ter um sentido na vida e uma ocupação. E os sentidos atribuídos ao trabalho são analisados por meio de três dimensões: individual, organizacional e social (MORIN, 2002).

Faz-se importante salientar que Antunes (2002), baseado em uma perspectiva sociológica, têm contribuído para as reflexões sobre sentidos do trabalho na Psicologia. Antunes aborda a centralidade e a importância do trabalho, considerando este como uma categoria sociológica chave. O autor relaciona os sentidos do trabalho com os sentidos da vida, pois para ele somente é possível um trabalho com sentido, se a vida fora do trabalho também for dotada de sentido. O trabalho é visto como o primeiro momento de realização do homem e, se for autônomo, autodeterminado e livre, será dotado de sentido, ao mesmo tempo que possibilitará o uso autônomo do tempo livre e contribuirá para a emancipação do sujeito.

Blanch Ribas (2003) discute os significados do trabalho, a partir de três pólos ou tipos existentes: neutro, positivo e negativo. Dessa forma, o trabalho pode ter um valor neutro na vida dos indivíduos, não representa fator positivo ou negativo, por exemplo, não é considerado tarefa nobre nem degradante. No pólo neutro, o trabalho está ligado à sua função instrumental, como meio para atingir um fim, para garantir a sobrevivência material e é condizente com a lógica de emprego e remuneração. Na visão positiva, o trabalho é percebido como missão, vocação, caminho, valor, fonte de prazer, satisfação e autorrealização, sendo estes significados predominantes na sociedade moderna industrial. Já a representação negativa refere-se ao trabalho como maldição, opressão, coerção, esforço e castigo e, reforça a ideia de que a atividade laboral é tão degradante que uma pessoa somente pode obter dignidade e cidadania se outros trabalham por ela. Tal classificação permite afirmar que o trabalho pode ocupar significados variados, e assim, também sentidos diferentes.

Tolfo e Piccinini (2007) estabelecem a relação entre os sentidos e os significados do trabalho, pois referem-se a eles como partes de um mesmo constructo psicológico, considerado multidimensional e dinâmico e resultante da interação de variáveis pessoais e sociais relacionadas ao trabalho. Para as mesmas, existe uma interdependência

entre ambos, de forma que os significados são construtos construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social. Já os sentidos são concebidos como uma produção pessoal decorrente da apreensão individual dos significados coletivos e são desenvolvidos a partir de experiências concretas. Pode-se perceber que a relação entre esses dois fenômenos estabelecida por Tolfo e Piccinini (2007) aproxima-se da definição de significado e sentido proposta pelos estudos de Vygotski (1993, 1996, 2001), os quais serão melhor discutidos posteriormente por referenciar a análise dos dados obtidos nesta pesquisa.

A partir desta revisão pode-se identificar que Grupo MOW (1987) e Borges (1998) utilizam o termo significados do trabalho. Hackman e Oldhan (1975); Morin (1996, 2001); Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Antunes (2002) adotam o termo sentidos do trabalho. Segundo Tolfo e Piccinini (2007), alguns autores utilizam os termos sentidos e significados do trabalho como sinônimos ou como elementos complementares de um mesmo construto (MOW, 1987; BORGES, 1998). Outros, como Basso (1998) e Tolfo (2005), entendem sentidos e significados do trabalho como constructos diferentes. Morin utiliza o termo sentidos do trabalho, mas faz uso das variáveis desenvolvidas pelo Grupo MOW, que investiga significados do trabalho. Andrade, Tolfo e Dellagnello (2012) identificaram que o Grupo MOW (1987); Morin (1996, 2001) e Borges (1997, 1998) não abordam a diferenciação etimológica dos termos sentidos e significados. Há ainda os autores que, como Tolfo e Piccinini (2007), entendem haver uma interdependência entre ambos (BASSO, 1998; VYGOTSKI, 2001). É importante salientar que, embora os autores utilizem diferentes termos, muitas vezes adotam as mesmas variáveis de estudo (TOLFO et al., 2005).

Pode-se perceber nitidamente que entre os pesquisadores, em especial na Psicologia, não há consenso a respeito da utilização dos termos sentidos e significados do trabalho. Estas diferenças podem ser explicadas pelo fato de que os pesquisadores partem de bases epistemológicas diversas com diferentes métodos, o que torna a análise dos construtos como multifacetados e complexos (TOLFO et al., 2005). Exemplo dessa diversificação epistemológica pode ser encontrada na revisão de Tolfo et al. (2011), no qual foram identificadas as principais vertentes contemporâneas sobre sentidos e significados do trabalho na Psicologia: as abordagens cognitivista, existencialista, construcionista, de estudos culturais e sócio-histórica.

As diferenças e lacunas encontradas nas definições destes fenômenos, identificados ora como sinônimos, ora como construtos

diferentes, podem dificultar sua evolução enquanto campo de pesquisa, sendo necessária uma distinção ou melhor definição dos conceitos (TOLFO; PICCININI, 2007; CAVALHEIRO, 2010; TOLFO et al., 2011). Desse modo, esta tensão existente no estudo do tema tem sido alvo de discussões, mais recentemente, na tentativa de dirimir confusões conceituais, diferenciar e definir conceitos, bem como identificar qual perspectiva cada pesquisador pretende seguir em seus estudos (COUTINHO; TOLFO; FERNANDES, 2005; TOLFO et al., 2005; TOLFO; PICCININI, 2007; DIAS, 2009; CAVALHEIRO, 2010; TOLFO et al., 2011).

Na atualidade, a temática dos sentidos e significados do trabalho ainda é considerada pouco explorada, sendo que a maioria dos estudos está baseada nas investigações desenvolvidas pelo Grupo MOW, desde 1978, e, mais recentemente, por Morin (TOLFO; PICCININI, 2007). Por outro lado, há ainda poucos estudos em uma perspectiva sócio-histórica, baseados nos escritos de Vygotski (1993, 1996, 2001), o qual, embora não discuta particularmente estes fenômenos no contexto laboral, tem uma abordagem teórico-metodológica que proporciona uma compreensão abrangente da realidade, coerente com o estudo de um fenômeno considerado tão complexo e multifacetado como o próprio trabalho (Salanova; Garcia; Peiró, 1996; Blanch Ribas, 2003), apresentando-se, assim, como uma boa proposta para a análise dos seus significados e sentidos.

1.2.2 Sentidos e significados do trabalho na perspectiva sócio-histórica

A base teórico-metodológica escolhida para a compreensão do fenômeno sentidos do trabalho nesta dissertação é a psicologia sócio-histórica, também conhecida como histórico-cultural, originada com os escritos de Vygotski. Esta se fundamenta na constituição social e histórica do psiquismo humano e, assim, do próprio sujeito. Essa abordagem tem suas raízes no materialismo histórico dialético e é referenciada por diversos autores na Psicologia, como Ozella e Sanchez (2001), Zanella (2003), Aguiar e Ozella (2006), Piño (1993), Leontiev (1978), Basso (1998) entre outros. A psicologia histórico-cultural busca entender as ações sociais em um contexto historicamente determinado e em uma perspectiva crítica de questionamento constante, instiga o papel do homem na produção de suas relações, pois reconhece sua ação e movimento nas condições sociais que o constrói. Dessa forma, essa abordagem busca superar a tradição positivista na pesquisa em

Psicologia, a qual se restringe ao nível do observável e pretende romper com a visão dicotômica da relação indivíduo/sociedade, físico/psíquico, psicológico/social e interno/externo (OZELLA; SANCHEZ, 2001).

Para Vygotski (2001) o psiquismo humano é constituído historicamente, na indissociável relação sujeito e sociedade. Nesse processo o homem se constitui em uma relação dialética com o social e com a história, sendo ao mesmo tempo único, singular e histórico. O homem, constituído na e pela atividade, revela a historicidade social, a ideologia, as relações sociais e o modo de produção em todas as suas expressões e experiências existenciais. Nesse processo, sujeito e sociedade vivem uma relação na qual um constitui o outro, pois, para Vygotski (2001), o indivíduo é o quase social; ou seja, não há invenções individuais (AGUIAR; OZELLA, 2006).

Vygotski (1991) compreende que a ação mediada é o fato central da Psicologia. O conceito de atividade/ação, utilizado tanto por Leontiev como Vygotski, relaciona-se intimamente ao conceito de trabalho humano. A atividade humana é produtora de cultura e nesse processo objetiva o ser humano e, ao mesmo tempo, o subjetiva. Assim, o resultado da atividade é a produção de uma realidade humanizada, que resulta também na humanização do sujeito que a realiza (ZANELLA, 2004). A partir disso, pode-se compreender que a atividade/trabalho é responsável pelo processo de humanização dos homens, pois ele próprio é o que constitui o ser humano, por meio do trabalho é que o homem significa o mundo.

Nessa direção Piño (1993) aborda que o homem, genericamente, é resultado de sua atividade de trabalho e por meio desta vive uma relação de dupla produção; ao mesmo tempo em que transforma a natureza para atender às suas necessidades também transforma a si mesmo. A atividade humana sofre uma mediação semiótica, ou seja, todas as relações entre si e com o mundo são mediadas por instrumentos técnicos e sistemas de signos, o signo entendido como uma coisa material que serve para representar o outro. Essa mediação possibilita a produção e apropriação da cultura através da linguagem, falada ou escrita (PIÑO, 1993).

Para Aguiar e Ozella (2006), a categoria mediação traz a ideia da intervenção de um instrumento. As mediações sociais são o centro organizador da ligação entre singularidade e universalidade, individual e social, subjetividade e objetividade, interno e externo e assim, auxiliam para que estes elementos se constituam mutuamente e, para que um exista em relação ao outro de forma complementar e não dicotômica, linear ou causal. Desse modo, estas mediações são constitutivas do ser

humano e para apreendê-las é necessário ir além da aparência e do imediato e buscar o processo, o não-dito, o sentido.

A compreensão do papel das mediações sociais se faz tão relevante quanto a análise da relação inseparável entre pensamento e linguagem. Vygotski (2001) esclarece que para obter a compreensão da linguagem do outro é necessário ir além das palavras e buscar o pensamento que a constitui. O pensamento é considerado um fenômeno subjetivo pelas significações e emoções que desperta e sempre carrega uma intenção afetivo-volitiva. De modo geral, o pensamento se realiza na palavra (mas pode fracassar quando não se transforma nela) e deve ser analisado de maneira processual, através da palavra expressa com significado, pois o entendimento da palavra levará à compreensão do pensamento que a suscitou (AGUIAR; OZELLA, 2006).

Para Vygotski (2001), em primeira instância, o significado da palavra é a unidade de análise da relação historicamente constituída entre pensamento e linguagem. O autor distingue significado e sentido, quando pontua que o significado da palavra, do ponto de vista psicológico, é uma generalização ou conceito, enquanto o sentido de uma palavra é compreendido como

a soma de todos os fatos psicológicos que ela desperta em nossa consciência. Assim, o sentido é sempre uma formação dinâmica, fluida, complexa, que tem várias zonas de estabilidade variada. O significado é apenas uma dessas zonas do sentido que a palavra adquire no contexto de algum discurso e, ademais, uma zona mais estável, uniforme e exata (VYGOTSKI, 2001, p. 465).

Dessa forma, o pensamento, para se transformar em palavra, passa necessariamente pelo significado e sentido, duas categorias diferentes que não podem ser compreendidas descoladas uma da outra, uma não existe sem a outra, pois significado e sentido fazem parte de um mesmo processo construído socialmente, ao qual denomina-se de significação.

A significação refere-se ao que as coisas querem dizer, àquilo que alguma coisa significa. Como as coisas não significam por si só e nem tão pouco significam a mesma coisa para indivíduos diferentes, depreende-se que a significação é fenômeno das interações, sendo, pois, social e historicamente produzida (ZANELLA, 2003, p. 71).

No processo de significação há uma dupla referência semântica: o significado e o sentido. O significado aparece como sendo próprio do signo⁵, enquanto que o sentido é produto e resultado do significado, todavia não é fixado pelo signo, sendo mais amplo do que significado (VYGOTSKI, 1996). O sentido predomina sobre o significado, é um todo complexo que apresenta diversas zonas de estabilidade desiguais. Uma palavra adquire o seu sentido no contexto em que surge, em outros contextos altera o seu sentido. O significado, porém, permanece estável ao longo de todas as alterações do sentido (VYGOTSKI, 1993).

Para Vygotski (2001), o significado, no campo semântico, corresponde às relações que a palavra pode encerrar, e no campo psicológico, é uma generalização, um conceito. O significado constitui o processo no qual o homem transforma a natureza e a si mesmo na atividade; assim, toda atividade humana é significada. Os significados permitem a comunicação e a socialização de nossas experiências, são conteúdos mais fixos, estáveis, compartilhados, apropriados pelos sujeitos, configurados por meio de suas próprias subjetividades. Significados são o ponto de partida para a compreensão do sujeito, a partir deles pode-se caminhar para as zonas mais instáveis, fluidas e profundas, as zonas de sentido. Para Aguiar e Ozella (2006), o sentido está em um plano que mais se aproxima da subjetividade do sujeito e que com mais precisão o expressa, como unidade de todos os processos cognitivos, afetivos e biológicos.

É necessário pontuar que há uma relação importante entre afetos, motivos, sentidos e pensamento, ou seja, o pensamento só pode ser compreendido na relação com estes outros fenômenos, pois é por meio dessa relação que o pensamento dá origem aos sentidos. Os motivos, necessidades e interesses direcionam o movimento do pensamento. As necessidades como um estado de carência levam o sujeito na busca por satisfação, de acordo com suas relações sociais, ocorrem de modo não-intencional e têm nas emoções um componente instigador. Os afetos/registros emocionais criam um estado de tensão que mobiliza para a ação, mas antes o sujeito precisa significar que algo do mundo social possibilita satisfazer suas necessidades e assim essas necessidades configuram-se em motivos. A compreensão dos motivos, por sua vez,

⁵ Os signos são instrumentos simbólicos desenvolvidos pela espécie humana para estabelecer uma relação de mediação entre homem e realidade. Enquanto o signo é um instrumento tipicamente humano, o significado da palavra é a unidade ou a célula do pensamento verbal (VYGOTSKI, 1993).

auxilia na aproximação com os sentidos e com o processo gerador da atividade (AGUIAR; OZELLA, 2006).

Na perspectiva sócio-histórica, outra conceituação necessária refere-se à diferenciação entre atividade e ação. Para Leontiev (1978), a atividade humana corresponde a um conjunto de ações. O motivo de uma ação compreendida isoladamente não coincide com o fim ou com o resultado imediato de cada uma das ações que constituem a atividade. É somente por meio da relação entre todas as ações constitutivas da atividade que o resultado de uma ação se relaciona com o motivo da atividade. Cada ação pode não justificar o motivo da atividade; entretanto, o conjunto delas precisa justificar e manter a coerência com este motivo. Nesta direção, o significado das ações dos indivíduos que estão envolvidos em uma atividade é apropriado por estes, que fornecem sentidos à atividade, e que corresponde ao mesmo tempo ao seu significado. A relação entre significado, sentido e alienação no trabalho também é esclarecida por Leontiev (1978), o qual contextualiza que nas sociedades primitivas não havia divisão social e relações de exploração e, assim, significado e sentido eram correspondentes. Com a divisão social do trabalho e a divisão em classes, característica que demarca a sociedade capitalista, o sentido não corresponde mais ao significado, o que torna as ações alienadas.

Consonante com Leontiev (1978), Basso (1998) discorre que o homem em sua experiência social, acumula e encontra formas de executar uma atividade, de entender sua realidade, de comunicar e expressar sentimentos, através dos modos de agir, pensar, falar, escrever e sentir que se transformam nas relações sociais. Desse modo, a autora (1998) também afirma que o significado é a generalização e a fixação da prática social humana que ocorre por intermédio de instrumentos, objetos, linguagem, relações sociais e outros meios de objetivação. Para Leontiev (1978), a significação é o reflexo da realidade e um amplo sistema de significações pronto e elaborado historicamente encontra-se disponível ao homem, ou seja, o significado está posto na sociedade.

O sentido, por sua vez, subverte o significado, ele não se submete a uma lógica racional externa ou ao conjunto de significações encontrado na sociedade, muitas vezes, pode se referir a necessidades ainda não realizadas, mas que mobilizam o sujeito para a atividade (GONZALES REY, 2003). A categoria sentido é mais ampla, pois abrange a expressão dialética dos planos tanto singular quanto coletivo (VYGOTSKI, 2001). Sentido refere-se à singularidade historicamente construída e, assim, é muito mais complexo do que o significado. Na

apreensão dos sentidos não se encontra uma resposta única, coerente e completa, mas sim expressões contraditórias e parciais do sujeito, que apresentam indicadores das suas formas de ser. Desse modo, é difícil obter a apreensão do sentido, este não se revela facilmente, não está na aparência; muitas vezes o próprio sujeito o desconhece, pois não se apropria da totalidade de suas vivências. As vivências não se expressam e nem são significadas tão claramente, são muito mais complexas e ricas do que parecem (AGUIAR; OZELLA, 2006).

Consequentemente, se os sentidos produzidos nas vivências do cotidiano não são claramente expressos ou significados porque as vivências carregam uma complexidade que dificulta a sua expressão, justificam, mais uma vez, a relevância de se apreender os sentidos do trabalho, ou seja, compreender como este é significado individualmente a partir de sua experiência, em práticas sociais concretas vividas por cada pessoa em seu contexto laboral. O contexto laboral, por sua vez, pode tanto ser percebido como promotor da saúde, ou, ao contrário, ser associado ao adoecimento como será abordado em sequência.

1.3 SAÚDE E TRABALHO

As concepções, os significados e os sentidos do trabalho são produtos da cultura humana e como tais sofrem influência do contexto histórico e social de cada época. Em uma perspectiva sócio-histórica, as relações sociais são consideradas lócus de produção da própria história humana, campo em que a forma pela qual os homens organizam o seu viver, se expressa e pode ser transformada. Assim, as relações sociais estabelecidas em um contexto geral, assim como no ambiente de trabalho, configuram-se como território em que significados e sentidos são produzidos, veiculados, transformados e apropriados (ZANELLA, 2003).

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir dos anos 1980 contemplam um desafio interessante para a ciência e os profissionais: compreender como os trabalhadores subjetivam e se apropriam dos fenômenos que ocorrem neste contexto. Assim como a globalização, a difusão de tecnologias de informação e as novas formas de gerenciamento, dentre outras, afetam as relações e os processos de trabalho, também influenciam nos modos como os sujeitos produzem seus sentidos e significados nesse meio (MORIN, 2001; TOLFO et al., 2011). O elevado grau de centralidade do trabalho por exemplo, ao mesmo tempo em que identifica os seres humanos e proporciona saúde, estimula o desenvolvimento de contextos precários que podem causar o

adoecimento dos trabalhadores, principalmente quando o sentido do trabalho remete a algo penoso (MENDES; CRUZ, 2004).

Embora haja dificuldade de estabelecer a relação entre trabalho e doença, é possível perceber que cada vez mais as doenças desencadeadas ou agravadas pelo trabalho têm atingido números alarmantes (GLINA; ROCHA; BATISTA; MENDONÇA, 2001; BORSOI, 2007). Da mesma forma ocorre com os afastamentos do trabalho para tratamento de saúde. Entre todos os afastamentos, aqueles diagnosticados como adoecimento por estresse, em especial, têm sido alvo de preocupação de pesquisadores, organizações e trabalhadores, pelas inúmeras implicações tanto em termos individuais, sociais, como do ponto de vista das instituições. Entre as consequências adversas dessas vivências pode-se apontar a interferência nos modos de subjetivação das pessoas, pois a vivência do estresse, o adoecimento e o afastamento laboral influenciam nos modos de significar o trabalho e, em particular, na produção dos sentidos dos trabalhadores na experiência com a sua atividade.

A Psicologia, através de suas teorias, desenvolveu diferentes linhas de atuação para intervir nos processos de saúde e doença relacionados ao contexto de trabalho. Dentre estas estão a psicopatologia ou psicodinâmica do trabalho, a abordagem epidemiológica, os estudos e pesquisas em subjetividade e trabalho e as teorias sobre estresse (JACQUES, 2003). O estresse no trabalho, também definido como estresse ocupacional, tem sido associado a diversos tipos de adoecimentos físicos e psíquicos, fato que evidencia a necessidade de intervenções nos ambientes de trabalho para promover a saúde e prevenir outros adoecimentos. Considerando estes aspectos será apresentada, na sequência, uma breve discussão acerca das relações entre saúde e trabalho, bem como sobre as teorias do estresse, com foco no estresse ocupacional.

1.3.1 Saúde/doença mental e a relação com o trabalho

Segundo a definição internacionalmente difundida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), “saúde é um estado de completo bem estar físico, mental e social e não apenas, a ausência da doença” (WHO, 1946). Dejours (1986) faz uma crítica a esse conceito ao defender que a saúde não se trata de um estado de bem-estar, mas de um estado do qual procuramos nos aproximar, ou seja é um fim, um processo, um objetivo a ser atingido, que não é estável, é dinâmico. Para ele, a definição de saúde da OMS é uma ilusão, pois este estado de

completo bem estar não existe, assim como não existe um estado estável, que, uma vez atingido, possa ser mantido. Dejours (1986) ainda acrescenta que, da mesma forma, na saúde mental não há o estado de bem estar e conforto; o que existe são fins, objetivos, desejos e esperanças, aspectos nomeados de modo geral, por Dejours, como desejos. O desejo é, antes de tudo, o que faz as pessoas viverem e a sua ausência causa incômodo, sensação de mal estar e também pode desenvolver a depressão. Quando não há o desejo ou quando ele não é mais possível, as pessoas podem adoecer facilmente (DEJOURS, 1986).

Sampaio e Messias (2007) definem a doença mental como o modo de reapropriação individual que revela o fracasso das tentativas de entender, superar, evitar ou tornar suportáveis os sofrimentos psíquicos. Esse processo radicaliza o mecanismo de alienação e faz o sujeito viver tensões sem expectativa de solução ou de abolir os pólos de tensão entre parte/todo, essência/aparência, indivíduo/sociedade e consciência/objetividade. Para Freud (1969, 1980), a saúde mental é a capacidade de amar e de trabalhar; assim, a doença mental surge na incapacidade de uma ou nessas duas áreas. Baseados neste conceito, Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) defendem que o trabalho ocupa um lugar similar ao que a psicanálise reservou à sexualidade na compreensão do psiquismo humano, ou seja, como central nesse processo. Para estes, saúde mental é a capacidade de construir a si próprio e à espécie, produzindo e reproduzindo a ambos. Assim, o distúrbio/sofrimento psicológico ou a doença mental são definidos pelo rompimento dessa capacidade (BORSOI, 2007).

Em relação à saúde no contexto laboral, vários autores afirmam que a organização do trabalho tem influência no funcionamento mental e na vida psíquica do indivíduo (DEJOURS, 1986; FERREIRA; ASSMAR, 2008; ROTHMANN; COOPER, 2009; ZANELLI, 2010). Os estudos em saúde mental apontam que o modo como o trabalho é organizado é um fator preponderante na determinação dos agravos psíquicos (JACQUES, 2003; MENDES; CRUZ, 2004; BORSOI, 2007). A organização do trabalho compreende a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, o sistema hierárquico, as relações de poder, as questões de responsabilidade, a estrutura temporal do trabalho, as políticas de pessoal e as formas de gerenciamento, entre outros aspectos (DEJOURS, 1986, 1992; SELIGMANN-SILVA, 1995).

À medida que o trabalho vem sendo reconhecido como importante na patogenia, no desencadeamento e na evolução dos distúrbios psíquicos, diversas pesquisas e estudos têm sido desenvolvidos na área (GLINA et al., 2001; JACQUES, 2003;

MENDES; CRUZ, 2004; BORSOI, 2007). Embora haja a concordância entre pesquisadores de diversas correntes sobre o trabalho como fator causal de adoecimento, ainda não há consenso quanto ao modo como se exerce a conexão trabalho-psiquismo de forma suficiente a permitir o desenvolvimento de um quadro teórico consistente e amplo. A existência de distintos modelos teóricos internacionais para abordar a questão traz dificuldades para a clínica e para a prevenção, pois os pontos de referência para interpretar os sintomas divergem. Há uma grande diversidade de designações para as síndromes descritas e, assim, uma sistematização dos distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho torna-se extremamente difícil (SELIGMANN-SILVA, 1995).

Para Borsoi (2007) a dificuldade de estabelecer o nexu entre trabalho e doença mental ocorre porque essa relação não tem um caráter palpável ou relativamente palpável, como os problemas que atingem diretamente o corpo. Outro aspecto que dificulta esta relação é o fato de que nem sempre o indivíduo identifica o seu sofrimento como sendo de ordem psíquica e, quando o identifica, não o relaciona ao trabalho, uma vez que os problemas ditos pessoais, comumente, somente podem ser expressos após a jornada de trabalho. Além disso, antes do sofrimento tornar-se um problema para a organização, o trabalhador se afasta ou é afastado de sua atividade, com diagnósticos que geralmente não indicam o que de fato sofre.

O afastamento do trabalho em situações com vínculo empregatício formal, tanto no contexto privado quanto no público, em geral, é decorrente da consideração da incapacidade do trabalhador para desenvolver sua atividade, por não ter condições de saúde que o permitam, segundo a avaliação médico-pericial. Em relação à saúde mental, a *American Medical Association* (AMA, 1995) define a incapacidade através de disfunções e limitações em diversas áreas: nas atividades da vida diária da pessoa (autocuidado, comunicação, repouso e sono); nas funções sociais (capacidade de interagir e comunicar-se adequadamente); na concentração, persistência e ritmo (capacidade de completar ou realizar as tarefas) e; na deterioração ou descompensação no trabalho (falhas repetidas na adaptação a circunstâncias estressantes). Desse modo, o afastamento do trabalhador pode ser entendido como o resultado de sua incapacidade de se relacionar, de realizar suas atividades e de se adaptar às condições estressantes do trabalho, devido ao rompimento com a saúde.

Na literatura há pesquisas sobre a prevalência de afastamentos do trabalho em servidores públicos para tratamento de saúde em geral e por transtornos mentais (SILVA; 2004; CAMPOS, 2006; GASPARINI;

ASSUNÇÃO; BARRETO, 2006; SILVEIRA, 2008). Há também estudos específicos que abordam o elevado índice de absenteísmo para profissionais da enfermagem e outros que atuam em hospitais e serviços de emergência (FARIA; BARBOZA; DOMINGOS, 2005; SILVEIRA, 2008; LIMA; ASSUNÇÃO, 2011). Os estudos sobre os índices de afastamento de professores, em geral, abordam as atribuições e o contexto de trabalho e os reflexos no seu processo de saúde-doença (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005; FREITAS, 2007; NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008; ARAÚJO; CARVALHO, 2009; GARCIA; ANADOM, 2009).

Com base nos estudos citados anteriormente, percebe-se que a relação absenteísmo por doença e categorias profissionais tem sido alvo de interesse de pesquisadores em virtude do aumento do número de afastamentos por patologias diversas, em especial, os transtornos mentais e comportamentais. As pesquisas demonstram interesse pelo serviço público, pelos profissionais da saúde que trabalham em hospitais e setor de emergência e principalmente, pelos professores. Tais estudos indicam que determinadas categorias profissionais adoecem e se afastam do trabalho com maior frequência do que outras. Foi encontrada uma quantidade maior de estudos realizados com a categoria dos docentes em relação à categoria dos técnico-administrativos, o que indica a necessidade de desenvolver mais pesquisas direcionadas a estes profissionais, como os assistentes em administração, por exemplo.

Um dos fatores que contribuem para o adoecimento e o afastamento dos servidores é a carga de trabalho inadequada, medida em termos de sobrecarga ou subcarga. A carga de trabalho compreende duas dimensões: a carga física e a carga mental, esta última ainda subdivide-se em carga cognitiva e psíquica. A carga física refere-se a posturas, gestos e deslocamentos enquanto que a carga mental é mais complexa, pois envolve os processos de atenção, concentração, memória, tomada de decisão e os afetos mobilizados para atender às exigências da atividade (WISNER, 1994; FRUTUOSO; CRUZ, 2005). Segundo Cruz (2002), a carga de trabalho psíquica está relacionada às demandas das relações interpessoais com colegas, chefias e atendimento ao público e à mediação de conflitos no ambiente de trabalho.

A carga de trabalho, de maneira geral, é o produto da tensão entre as exigências da tarefa e as capacidades biológicas e psicológicas do trabalhador. Quando há o desequilíbrio nesse processo pode ocorrer a sobrecarga, a superestimação, pois as exigências estão além das capacidades do trabalhador; ou a subcarga, a subestimação, na qual as exigências estão aquém da capacidade deste. Tais desequilíbrios podem

acarretar fadiga, sintomas de desprazer, queda de produtividade, transtornos mentais e comportamentais como o estresse, licenças para tratamento de doenças entre outras implicações e portanto, é fator fundamental a ser considerado na análise da relação entre trabalho e adoecimento (FRUTUOSO; CRUZ, 2005; AZEVEDO; CRUZ, 2006).

Para minimizar as dificuldades no estabelecimento do nexos entre distúrbios psíquicos e trabalho, é necessário desenvolver algumas medidas no contexto dos serviços e instituições de saúde. Para tanto é essencial capacitar os profissionais para que considerem a importância da situação de trabalho como um dos determinantes no processo saúde/doença; reestruturar os sistemas de informações em saúde, envolvendo um sistema de vigilância epidemiológica com notificação dos casos com suspeita de relação com o trabalho; e desenvolver ações interinstitucionais e multidisciplinares em Saúde Mental e Trabalho (GLINA et al., 2001).

Para Borsoi (2007), a compreensão da relação saúde/doença mental e trabalho, a busca de respostas concretas para o adoecimento psíquico oriundo das situações de trabalho, o reconhecimento dos determinantes da doença, bem como as efetivas mudanças que possam ser geradas pelos resultados nesse campo, serão fruto do diálogo e do trabalho em conjunto entre profissionais de saúde, estudiosos, sindicatos e principalmente, entre os próprios trabalhadores. Isso implica a consciência de que o sofrimento ou o transtorno psíquico deve ser considerado como queixa legítima e, assim, deve ter o mesmo estatuto de qualquer outra queixa de doença relacionada ao trabalho.

A centralidade do trabalho traz consequências paradoxais para a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores: o trabalho como constituinte da identidade tem papel essencial para assegurar a saúde; por outro lado, os contextos precários nos quais ele se insere podem causar o adoecimento dos trabalhadores. Tal implicação pode decorrer, ao mesmo tempo, da compulsão ao trabalho e do não-trabalho, representado no desemprego estrutural. Deve-se considerar, também, que fatores patogênicos do trabalho podem levar um coletivo de trabalhadores a adquirirem doenças ocupacionais (MENDES; CRUZ, 2004).

Segundo Mendes e Cruz (2004) o adoecimento norteia o sentido que o trabalho assume para determinadas categorias profissionais; por exemplo, quando o sentido do trabalho é de algo penoso podem ocorrer determinadas patologias sociais que se alastram coletivamente, desenvolvendo assim, patologias individuais. O trabalho pode participar do adoecimento de duas formas: como colaborador e como

desencadeador das doenças mentais, considerando que essas desordens não envolvem somente elementos mentais no sentido psicológico, mas também aspectos físicos, sociais e ocupacionais. Na primeira, o trabalho colabora para o desenvolvimento de desordens psíquicas através da manifestação de determinados sintomas. Na segunda situação, o trabalhador já possui predisposição psíquica a determinadas doenças que são desencadeadas por fatores ou condições relacionadas ao trabalho (MENDES; CRUZ, 2004).

Jacques (2003) destaca que nos últimos anos houve um interesse crescente em questões relacionadas aos vínculos entre trabalho e saúde/doença mental. Tal interesse é consequência do número crescente de transtornos mentais e comportamentais associados ao trabalho, o que se constata nas estatísticas oficiais e não oficiais. Outro fator contributivo ao desenvolvimento de estudos na área foi a retomada dos questionamentos de autores como Habermas (1982), Dejours (1988) e Erikson (1972), propondo uma re-leitura das teorias clássicas sobre a constituição do psiquismo, as quais reservaram ao trabalho um caráter inessencial. A re-leitura dessas teorias vem reafirmando a importância do trabalho na constituição do sujeito e na sua inserção social, tanto como estratégia de saúde, quanto associado ao adoecimento mental (JACQUES, 2003).

Um passo importante para o reconhecimento da relação entre saúde/doença mental e trabalho ocorreu com o desenvolvimento de determinações legais da legislação previdenciária brasileira, principalmente no que se refere a adequação à Portaria/MS nº 1339 de 1999 (BRASIL 1999). Este documento lista os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, demonstrando que pode ocorrer o estabelecimento de relação causal entre o dano e/ou doença e o trabalho. Entre os transtornos listados na Portaria/MS nº 1339 estão distúrbios como Demência, *delirium*, transtorno cognitivo leve, transtorno orgânico de personalidade, transtorno mental orgânico, episódios depressivos, neurastenia, alcoolismo crônico, reações ao stress grave e transtornos de adaptação, estado de stress pós-traumático, síndrome de burnout entre outros, os quais estão classificados no grupo de patologias em que o trabalho é causa necessária (JACQUES, 2003).

Na Psicologia, diversos autores sistematizaram as abordagens existentes para explicar a relação saúde/doença mental e trabalho. Seligmann-Silva (1995) destaca três conjuntos de modelos teóricos em saúde mental e trabalho: as teorias sobre estresse, a psicodinâmica do trabalho e o modelo de desgaste mental. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) identificam, no Brasil, três perspectivas mais

frequentes: estresse, psicopatologia/psicodinâmica do trabalho e abordagem epidemiológica. Jacques (2003) refere-se a quatro abordagens: 1) a psicodinâmica do trabalho, 2) as abordagens de base epidemiológica e/ou diagnóstica, 3) os estudos e pesquisas em subjetividade e trabalho e, 4) as teorias sobre estresse. Essa última sistematização será melhor explicitada neste estudo, considerando os objetivos do mesmo.

A psicodinâmica do trabalho emergiu nos anos 1990, na França, por meio dos escritos de Christophe Dejours, a partir da epistemologia da psicodinâmica e com a influência do diálogo com a filosofia, psicanálise, sociologia e ergonomia. O objeto da psicodinâmica do trabalho é o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar as contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento dos trabalhadores (MENDES, 2007).

Para Mendes (2007) o acesso e a apreensão dessas relações dinâmicas se dá pela análise da fala e da escuta do sofrimento de quem trabalha. O sofrimento deve ser compreendido, interpretado, (re)elaborado em um espaço público de discussão, ou seja, na coletividade dos trabalhadores. Esse espaço é visto como a possibilidade de reconstrução dos processos de subjetivação⁶, pois ao falar do sofrimento, o trabalhador pode se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. Assim, a mobilização que resulta do sofrimento está ligada à emancipação e à reapropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador.

O segundo foco de estudos em saúde mental e trabalho, segundo Jacques (2003), é a abordagem epidemiológica e/ou diagnóstica, a qual se baseia na lógica da epidemiologia geral, da multicausalidade das doenças e dos determinantes de saúde/doença. Esta abordagem é herdeira da metodologia empregada por Le Guillant, que aborda as condições objetivas e subjetivas do trabalho e fatos clínicos na busca dos possíveis determinantes do sofrimento psíquico. Tal perspectiva também tem relação direta com a teoria de Marx e Leontiev, para os quais o trabalho é fator de construção da individualidade e o elo entre sujeito-sociedade, e a subjetividade é vista como produto da relação do indivíduo com o mundo concreto. Assim, a psicopatologia só pode ser

⁶ Processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expressos em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos (MENDES, 2007).

definida por meio dos vínculos concretos do homem na vida (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

A relação da epidemiologia com o campo da saúde do trabalhador deu-se a partir da obra de Ramazzini, em 1700, a primeira publicação sistematizada sobre os efeitos do trabalho nos processos de adoecimento dos trabalhadores (JACQUES, 2003). Entretanto, a relação trabalho e saúde passa a ser tratada com maior objetividade somente após a Revolução Industrial, devido à necessidade de manter-se um padrão de produção sem perder mão-de-obra. Com base no referencial de Marx, as doenças foram consideradas consequências da lógica de produção capitalista, sendo necessário o reconhecimento da natureza social e histórica do processo saúde-doença (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004). No Brasil, estudos de Codo e colaboradores seguem a abordagem epidemiológica para identificar quadros psicopatológicos associados a determinadas categorias profissionais, como por exemplo, a síndrome do trabalho vazio em bancários, a histeria entre trabalhadores de creches e o *burnout* em professores (CODO, 2002).

O terceiro grupo de abordagens em saúde mental e trabalho refere-se aos estudos e pesquisas em subjetividade e trabalho, os quais tiveram início nos anos 1980. Os autores nesta perspectiva buscam analisar o sujeito trabalhador definido a partir de suas experiências adquiridas no mundo do trabalho (NARDI; TITTONI; BERNARDES, 1997 apud JACQUES, 2003). São consideradas as vivências, o cotidiano e os modos de ser, em detrimento dos diagnósticos psicopatológicos; a valorização dos aspectos qualitativos e das experiências dos trabalhadores que acompanham os processos de adoecimento (JACQUES, 2003). Para Bendassolli (2009), estão incluídos neste conjunto, os estudos sobre os significados e a função psicológica do trabalho, os quais tem relação direta com a apreensão dos sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores, como é o caso da pesquisa em questão. Esta é uma das formas que a Psicologia utiliza para se apropriar dos fenômenos humanos ocorridos no contexto de trabalho e tem como objetivo compreender as implicações do trabalho na construção da subjetividade e no desenvolvimento da saúde mental do indivíduo (BENDASSOLLI, 2009).

Os estudos em subjetividade e trabalho baseiam-se em pressupostos marxistas como os determinantes históricos dos processos de saúde/doença e seus vínculos com as condições de vida e de trabalho de seus trabalhadores. Aproximam-se dos postulados da psicodinâmica do trabalho, pelo fato de não privilegiar os aspectos psicopatológicos. Da psicanálise buscam fundamentos que ampliam o campo conceitual

para além do intra-psíquico e que concebem o sujeito vinculado a normas sociais, re-significando o conceito de subjetividade. Entre suas pesquisas há temas diversos como, por exemplo, gênero, etnia, processo de trabalho, transformações tecnológicas e organizativas, entre outros que considerem a dimensão da experiência e das vivências dos trabalhadores, como espaço para a definição de modos de subjetivação relacionados ao trabalho (JACQUES, 2003).

Por fim, as teorias do estresse também são utilizadas para explicar como o trabalho influencia na saúde e no adoecimento dos trabalhadores. Tais teorias tiveram início com as observações de Cannon (1914) e são muito utilizadas na atualidade como tema de estudos, debates e congressos na área de saúde mental e trabalho. As teorias do estresse serão melhor aprofundadas, considerando que este fenômeno faz parte das categorias de estudo dessa pesquisa.

1.3.2 Teorias do estresse

Na contemporaneidade, o estresse é um termo frequentemente utilizado para descrever uma condição negativa, que causa prejuízos associados principalmente aos aspectos psicofisiológicos. Embora esse conceito popular tenha fundamento na literatura, é importante esclarecer que estresse é um construto bem mais amplo, cujos pesquisadores (CANNON, 1914; SELYE, 1956; LAZARUS, 1995; LIPP, 2004) já percorreram um longo caminho de estudos por diversas ciências, o que contribuiu para avanços em sua definição, bem como para a construção de olhares, teorias e intervenções diferenciadas.

Inicialmente, o termo estresse foi utilizado por Cannon (1914) para descrever um processo fisiológico animal, uma reação do organismo a uma situação de luta ou fuga, na qual o hormônio adrenalina é liberado no indivíduo, produzido por glândulas adrenais, ligadas diretamente ao sistema nervoso autônomo. Cannon supôs que essas alterações corporais estivessem ligadas ao fator psicológico ameaça (GONZÁLEZ, 2001). Selye (1936 apud GONZÁLEZ, 2001), em seus experimentos com animais, também identificou que a exposição a fatores estressantes causavam alterações como liberação de corticosteróides, úlceras pépticas, hipertrofia de córtex das glândulas adrenais e involução dos órgãos imunes, como o timo e o baço.

Mais tarde, Selye (1956) denominou essa reação fisiológica de Síndrome Geral de Adaptação - SGA, definida por três fases distintas: 1) fase de alerta, que ocorre pela percepção da emergência e excitação do sistema nervoso simpático, ou seja, há uma expressão corporal para a

mobilização total das forças de defesa; 2) fase de resistência, caracterizada pela tentativa de adaptação ao agente nocivo que persiste, objetivando possibilitar a sobrevivência; nesta ocorre a liberação do hormônio corticosteróide cortisol e; 3) fase de exaustão, na qual a adaptação não é mais possível, pois ocorre o desgaste provocado pela exposição prolongada ao agente estressor; doenças decorrentes da incapacitação do sistema imunológico surgem neste período. Para Selye, as fases de alarme e resistência são comuns a todas as pessoas durante a vida.

Por meio desse conceito fisiológico, muitos outros estudos têm sido desenvolvidos, na tentativa de compreender melhor o fenômeno do estresse. Para Lipp (2004), por exemplo, o estresse é uma resposta psicofisiológica necessária para manutenção da homeostase, ou seja, do equilíbrio interno do organismo. Nessa perspectiva, o estresse é considerado um mecanismo utilizado pelas pessoas para se adaptarem às exigências do meio externo, ou ainda, para responderem a metas que elas próprias se fixam. A sobrevivência e o desempenho do indivíduo em todas as esferas de vida dependem deste mecanismo, considerado sadio e necessário para a manutenção da vida. O termo eu-estresse representa o estresse positivo, bom e sadio; que equivale aos desafios da vida e do trabalho, maximiza a performance e o desempenho e leva a resultados construtivos (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004).

Lipp (2004) considera as fases propostas por Selye (1956), mas aperfeiçoa seu modelo, acrescentando mais uma fase, anterior à exaustão, a fase de quase exaustão. Lipp (2000) considera a fase de alerta como a fase positiva do estresse, na qual a produção de adrenalina energiza o indivíduo, preserva a sobrevivência e proporciona uma sensação de plenitude. Na resistência, o sujeito lida com os estressores para manter sua homeostase interna e, caso estes permaneçam, há a entrada na fase de exaustão, caracterizada pelo rompimento da resistência e início do processo de adoecimento, pois os órgãos com maior vulnerabilidade começam a mostrar sinais de deterioração. Caso não haja o alívio do estresse pela retirada dos estressores ou pelo uso de estratégias de enfrentamento, chega-se à fase de exaustão, onde graves doenças como úlceras, psoríase e depressão podem ocorrer.

Ao mesmo tempo em que o estresse surge como uma reação adaptativa de extrema importância para a manutenção da vida, ele também pode ser nocivo a sua continuidade. Diante de uma situação ameaçadora, o sistema fisiológico do organismo altera-se para mantê-lo em alerta e preparado para uma resposta rápida. A continuidade da resposta não pode ser muito longa, pois há uma alta perda energética no

organismo, que pode levar ao desligamento prolongado de vários mecanismos que garantem a saúde. Nesse caso, manifestações físicas e psíquicas como resfriados, úlceras, gastrites, problemas cardíacos, depressão, ansiedade e irritabilidade podem emergir desse processo (SARDÁ JR; LEGAL; JABLONSKI JR, 2004). A exposição excessiva e sem controle aos eventos estressores leva ao estresse negativo e nocivo à saúde, também conhecido como distresse, o qual geralmente produz consequências destrutivas como o adoecimento. O que diferencia o estresse negativo do positivo é a intensidade, a frequência e a duração da exposição e, principalmente, a falta de controle sobre a situação estressante (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004).

O estresse negativo/nocivo é considerado um transtorno mental e do comportamento conforme o Código Internacional de Doenças (CID 10, 2008) e pertence ao grupo de patologias denominado de reações ao stress grave e transtornos de adaptação - CID F43. Este agrupamento é composto por doenças caracterizadas por um dos seguintes fatores: um acontecimento particularmente estressante desencadeia uma reação de stress aguda ou uma alteração particularmente marcante na vida do sujeito, com consequências desagradáveis e duradouras e que levam a um transtorno de adaptação. A ocorrência desses transtornos é sempre consequência direta de um stress agudo importante ou de um traumatismo persistente, sendo que o acontecimento estressante ou as circunstâncias penosas persistentes são fator causal e essencial. Estes transtornos podem ser considerados como respostas inadaptadas a um stress grave e persistente, que interferem em mecanismos adaptativos eficazes e prejudicam o funcionamento social do sujeito. O grupo F43 tem 5 subdivisões que comportam características mais específicas, como por exemplo: F43.0 refere-se exclusivamente à reação aguda ao stress, F43.1 ao estado de stress pós-traumático, F43.2 aos transtornos de adaptação, F43.8 inclui outras reações ao stress grave e F43.9 refere-se a uma reação não especificada a um stress grave.

Outra conceitualização importante nos estudos sobre estresse é proposta por Lazarus e Folkman (1984), para os quais o fenômeno é definido a partir da relação entre estímulo-resposta. O estímulo é considerado um estressor quando produz um comportamento estressante ou uma resposta psicológica, enquanto que a resposta estressante pode ser decorrente de uma demanda, dano, ameaça ou carga. Nesta perspectiva, o estresse psicológico é percebido na relação particular entre uma pessoa e o seu ambiente, o qual é avaliado de modo negativo, excedendo seus recursos e colocando em risco seu bem-estar. Tamayo, Lima e Silva (2004) também salientam a importância do aspecto

avaliativo individual a respeito da definição do que é fator estressor, nesse caso, no ambiente de trabalho, pois o que, para alguns, é considerado como ameaça, para outros, pode não ser percebido dessa forma.

Após as transformações ocorridas nos modos de produção e no ambiente laboral, especialmente a partir da década de 1980, vários estudos dedicaram-se a compreender o estresse relacionado ao trabalho. Tamayo, Lima e Silva (2004) descrevem o estresse no trabalho como o grau em que as experiências laborais desviam-se do funcionamento sadio e produtivo. Para Lazarus (1995), o estresse ocorre quando o trabalhador avalia que as exigências laborais e as condições organizacionais superam as suas capacidades; assim, a relação entre o trabalhador e seu ambiente é estressante somente quando ela é percebida como ameaçadora ao seu equilíbrio e bem estar. Para Zanelli (2010), o desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios, necessidades e expectativas pessoais do trabalhador abre caminho para o desgaste físico e emocional, e neste último caso, em especial para o estresse.

Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) desenvolveram um amplo modelo conceitual que agrupa as fontes ambientais de estresse em seis categorias principais: 1. características intrínsecas ao trabalho (ambiente físico, sobrecarga e controle); 2. papéis desempenhados na organização (conflito de papéis, ambiguidade de papéis, responsabilidades); 3. relações interpessoais no contexto de trabalho (falta de apoio dos colegas, subordinados, superiores; falta de oportunidade para expor problemas); 4. interface entre trabalho e família (falta de tempo para a família, dificuldade de separar os problemas de trabalho da convivência familiar); 5. questões inerentes ao desenvolvimento de carreira (falta de segurança, estabilidade e desenvolvimento de capacidades) e 6. fatores característicos da organização (problemas na estrutura, no suporte e nas políticas organizacionais).

Muitos são os agentes considerados estressores no ambiente de trabalho, mas de modo geral, entre estes, pode-se destacar aspectos como as demandas superiores ou inferiores às condições efetivas de produção, pouco reconhecimento profissional, reduzida participação nas decisões de gestão e planejamento, longas jornadas de trabalho, dificuldades de promoção, exposição constante ao risco e periculosidade, problemas de comunicação, competição e excesso de burocracia (QUICK; QUICK; NELSON; HURRELL JUNIOR, 2007; FERREIRA; ASSMAR, 2008; ZANELLI, 2010). Entretanto, o estresse ocupacional deve ser considerado como um processo composto pela

interação de inúmeras variáveis: fatores ambientais, psicossociais e pessoais, sendo que nem indivíduo, nem trabalho, constituem-se em fator único para o desenvolvimento do estresse (CRUZ; SCHERER; PEIXOTO, 2004).

As implicações do estresse na saúde dos trabalhadores são inúmeras. A exposição continuada às condições de trabalho ruins pode levar o indivíduo a apresentar problemas comportamentais, médicos e psicológicos (QUICK; HORN; QUICK, 1986 apud FERREIRA; ASSMAR, 2008). As alterações comportamentais são os primeiros e mais visíveis sintomas, manifestando-se, por exemplo, através do aumento do consumo de álcool e outras drogas e da maior propensão a sofrer acidentes. Os problemas médicos referem-se à diminuição da imunidade a doenças, surgimento de complicações cardíacas e gástricas, doenças de pele, alergias, hipertensão, dentre outras. Entre as consequências psicológicas estão os problemas familiares, distúrbios do sono, ansiedade, depressão e queixas somáticas (FERREIRA; ASSMAR, 2008).

Os sintomas psíquicos são os primeiros e mais visíveis no quadro de estresse e incluem diminuição da concentração e memória, indecisão, confusão, perda do senso de humor, angústia, ansiedade, nervosismo, depressão, raiva, frustração, preocupação, medo, irritabilidade, impaciência, pensamentos obsessivos e compulsivos e hipersensibilidade emocional. Os sintomas físicos mais comuns são fadiga, dores de cabeça, insônia, tensão muscular, dores no corpo, palpitações, alterações intestinais, náusea, tremores e extremidades frias. Nas manifestações mais diretamente relacionadas ao trabalho e às organizações, o estresse ocupacional tem sido um dos principais responsáveis pelo absenteísmo, pela rotatividade, pela diminuição da satisfação, do comprometimento e da produtividade (FERREIRA; ASSMAR, 2008; FILGUEIRAS; HIPPERT, 2008; ZANELLI, 2010; MINARI; SOUZA, 2011).

Uma das reações afetivas crônicas ou extremas ao estresse laboral é o *burnout* (FERREIRA; ASSMAR, 2008). Para Maslach (2003), o *burnout* é definido como uma síndrome de natureza tridimensional, caracterizada por sentimentos de exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal. A dimensão da exaustão emocional refere-se ao esgotamento, ao fato do sujeito estar exaurido, sem energias para realizar projetos, incapaz de recuperar-se do trabalho de um dia para o outro, com a sensação de estar trabalhando em demasia e no limite de suas forças, associada ao sentimento de frustração pelo trabalho realizado. A despersonalização é caracterizada por atitudes de

descrença, distância, frieza, descaso, indiferença, cinismo e descomprometimento com o trabalho e com as pessoas relacionadas a ele. A falta de realização pessoal é vivenciada por meio de sentimentos de ineficiência, incapacidade e certeza de que o seu trabalho não faz diferença ou não exerce uma influência positiva na vida dos outros (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; SHAUFELI; LEITER, 2001).

As características do tripé do *burnout* - exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal - parecem estar ligadas à demandas acentuadas de trabalho, como a sobrecarga, a pressão de tempo e os conflitos; e a baixa possibilidade de recursos para o desempenho das tarefas, como a falta de suporte de chefia e colegas, baixa autonomia e poder de decisão (LEE; ASHFORT, 1996 apud CASTRO, 2010). Segundo Tamayo (2008), o *burnout* foi inicialmente considerado como doença que acometia profissionais de atendimento ao público e que prestam cuidados a outros (professores, médicos e enfermeiros). Entretanto, já é concebida como fenômeno que pode atingir todas as categorias profissionais com características propícias ao seu desenvolvimento. De modo geral, o *burnout* ocorre quando as estratégias de enfrentamento ao estresse do indivíduo falham em sua missão de reduzi-lo ou eliminá-lo.

As estratégias de enfrentamento ou *coping*, como são definidas por Lazarus e Folkman (1984), correspondem aos diferentes modos com que as pessoas enfrentam o estresse. Esse mecanismo se constitui em um conjunto de esforços cognitivos e comportamentais que são determinados por fatores pessoais, variáveis situacionais e recursos disponíveis. Para Limongi-França e Rodrigues (1997) são o conjunto de esforços dispendidos por uma pessoa para manejar ou lidar com situações externas, percebidas como excessivas ou acima de suas possibilidades. Há duas formas de enfrentamento do estresse: focalizado no problema e focalizado na emoção. A primeira corresponde ao esforço para se alterar a relação pessoa-ambiente, por meio da busca de informações sobre o que precisa ser feito para mudar o próprio comportamento ou agir sobre o ambiente. O enfrentamento focalizado na emoção ocorre através do esforço para regular o distresse emocional causado pelo dano ou ameaça. Este último pode ocorrer através da evitação de reflexões sobre as fontes de sofrimento ou por meio da mudança de significado do estresse, com o uso da negação, de pensamentos positivos e do distanciamento da situação (LAZARUS, 1995).

A existência de suporte social no ambiente de trabalho é um aspecto que contribuiu para a prevenção e redução do estresse laboral. O suporte social é definido como o clima social estabelecido através das relações entre colegas e superiores, que tem como função moderar os estressores no ambiente de trabalho. Karasek (2002 apud SERAFIM; CAMPOS; CRUZ; RABUSKE, 2012) elaborou um modelo de investigação que avalia as características psicossociais do trabalho como as demandas psicológicas, o controle e o apoio social e a sua relação com o risco de desenvolver patologias, entre elas, o estresse nos trabalhadores (KARASEK, 2002 apud SERAFIM; CAMPOS; CRUZ; RABUSKE, 2012).

O suporte social pode assumir diferentes funções para os trabalhadores: pode ser instrumental, quando é fornecida uma ajuda direta no desempenho da atividade; emocional, quando há a preocupação em ser empático, cuidar e ajudar o outro com as suas emoções; informacional, no que se refere a conselhos, sugestões e orientações dadas e; avaliativo, fornecendo *feedbacks* ou comparações sociais, com o objetivo de melhorar a autoestima do outro (BUUNK et al., 1998 apud FERREIRA; ASSMAR, 2008). Há consenso na literatura de que o suporte social pode decorrer de várias fontes, tanto internas ao ambiente laboral como de superiores, colegas, subordinados e clientes, assim como externas, família, amigos e outros (FERREIRA; ASSMAR, 2008). Entretanto, o suporte social que decorre do trabalho tende a ter mais efeitos benéficos sobre o estresse do que os outros tipos. Essa relação ocorre porque as redes sociais permitem às pessoas, experiências e recompensas positivas que melhoram a autoestima e o bem-estar dos trabalhadores (COHEN; WILLS, 1985 apud FERREIRA; ASSMAR, 2008).

O estresse ocupacional favorece manifestações de sofrimento físico, psíquico e emocional que corroem pouco a pouco a saúde do indivíduo e comprometem a sua qualidade de vida dentro e fora do trabalho (FERREIRA; ASSMAR, 2008). Devido a estas implicações, o estresse excessivo e sem controle, ou distresse, pode levar ao adoecimento, configurar-se como uma patologia e, frequentemente, converge para o afastamento dos trabalhadores de suas atividades laborais. As condições de trabalho estressantes, a vivência de adoecimento por estresse e o afastamento laboral são situações que influenciam, sobremaneira, nos modos de significação do trabalho, em especial, na produção dos sentidos. Assim, compreender os sentidos do trabalho para os que vivenciam essas experiências no contexto laboral colocou-se como uma importante questão investigada.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa científica é concebida como um processo, portanto tem caráter dinâmico, mutante e evolutivo. Esse processo é composto de múltiplas etapas, relacionadas entre si e que se desenvolvem, em geral, de maneira sequencial ou contínua. Em particular no enfoque qualitativo, a pesquisa pode ser mais ou menos controlada, mais ou menos flexível e aberta ou mais ou menos estruturada, mas nunca poderá existir sem método (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). A palavra método deriva do grego *methodos*, formado pelos radicais *meta*, que significa para e *hodos* referente a caminho. Dessa forma, compreende-se que o método é o caminho para atingir algo e indica as atividades, as regras e os procedimentos que orientam a pesquisa e auxiliam a realizá-la com eficácia (LAVILLE; DIONE, 1999). O método científico é definido como uma maneira estruturada de fazer perguntas sobretudo acerca de fenômenos presentes na natureza, em seu sentido mais amplo, e obter respostas, através do uso sistemático de processos (BIASOLI-ALVES, 1998).

Nas últimas décadas do século XX, sob as influências de outras áreas do conhecimento, Sociologia, Antropologia, Educação e História, a Psicologia aproximou-se de uma concepção de seu objeto de estudo: o “homem, um ser histórico e social” (BIASOLI-ALVES, 1998, p. 138). Desse modo, os meios para atingir as necessidades metodológicas da pesquisa exigiram estratégias mais abrangentes, que permitissem visualizar o fenômeno e suas vinculações com a situação em que ocorre, como o relato oral, por exemplo (BIASOLI-ALVES, 1998).

Nessa concepção de ciência humana e social, desde 1927, Vygotski defendia a necessidade de um método que permitisse compreender a complexidade do objeto da Psicologia, entendido como o homem e suas funções psicológicas. Assim, desenvolveu uma base teórico-metodológica que se apertou na crítica às visões reducionistas, objetivistas e subjetivistas da ciência; na discussão sobre a relação entre aparência-essência e parte-todo e; na importância da historicidade, do processo e da mediação. De acordo com esta perspectiva, a apreensão dos sentidos tem no empírico seu ponto de partida, mas vai além das aparências e da simples descrição dos fatos e busca a explicação do processo de constituição do sujeito em seu processo histórico (AGUIAR; OZELLA, 2006).

Para Vygotski (1995) há uma relação estreita entre o objeto de estudo da Psicologia, o homem, e seu método de investigação, baseado no materialismo histórico e dialético. Na construção teórica que

circunda este objeto, já se faz presente a influência do método, uma vez que o homem é concebido em sua historicidade. Segundo o referido autor, objeto/problema e método se desenvolvem conjuntamente na pesquisa, de modo que “o método tem que ser adequado ao objeto que se estuda” (VYGOTSKI, 1995, p. 47). A maneira como o pesquisador compreende os fatos e a realidade que pretende estudar já implica em um filtro metodológico, que posteriormente será refinado na investigação. Nesta concepção, a busca do método é evidenciada como uma das tarefas mais importantes na pesquisa (ZANELLA; REIS; TITON; URNAU; DASSOLER, 2007).

A pesquisa, na perspectiva vygotkiana, visa à compreensão dos processos psicológicos humanos mais simples através da compreensão dos processos mais complexos. A análise deve buscar as relações entre as partes constitutivas do todo, pois os modos como estas partes se relacionam o determinam, mas ao mesmo tempo é determinante do todo também. Assim, o todo e as partes unificam-se e singularizam porque o todo se apresenta na parte que o institui e é pelo todo instituído (ZANELLA et al., 2007). A tarefa fundamental da análise “não é decompor o todo psicológico em partes e inclusive em fragmentos, mas destacar do conjunto psicológico integral determinados traços e momentos que conservam a primazia do todo” (VYGOSTKI, 1995, p. 99-100).

A partir da compreensão de homem como um ser histórico e social e da complementariedade entre objeto de estudo e seu método, a presente pesquisa privilegiou a abordagem qualitativa e é do tipo explicativa-relacional. Segundo Minayo (1998), a pesquisa qualitativa busca responder a questões muito particulares e se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado. Esse tipo de pesquisa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos. Para Bodgan e Biklen (1994), o objetivo da pesquisa qualitativa é melhor compreender o comportamento e as experiências humanas, de modo que seus investigadores estão interessados pela maneira como diferentes pessoas dão sentidos às suas vidas.

A pesquisa explicativa-relacional busca estabelecer teoricamente as relações entre objeto e suas múltiplas determinações, ou seja, é explicada através das conexões de uma série de fenômenos a outros e das relações que constituem a base dos fenômenos (VYGOTSKI, 1996). Desse modo, o sujeito é compreendido por meio da sua “condição inexoravelmente social, cultural e histórica, o pensamento em relação à

linguagem, a criatividade em relação à memória, à imaginação, à ação e à emoção” (ZANELLA et al., 2007, p. 10). Para Vygotski (1996), na pesquisa explicativa-relacional, além da busca por relações entre os fenômenos, é fundamental a busca de unidades de análise, em especial, os sentidos, como sugerem Zanella et al. (2007), que é o foco de estudo dessa pesquisa.

A análise dos sentidos foi realizada por meio dos núcleos de significação propostos por Aguiar e Ozella (2006), processo que compreende três etapas: levantamento de pré-indicadores de possíveis núcleos por meio da leitura flutuante; estabelecimento de indicadores que são aglutinados por similaridade, complementaridade ou contraposição e relacionados a temas que dão significado a eles e, por fim, a articulação e organização dos núcleos de significação. A partir dessas considerações, julgou-se que a pesquisa qualitativa e explicativa-relacional foi coerente com a proposta e objetivos desse estudo e possibilitou a compreensão dos sentidos do trabalho dos servidores pesquisados.

2.1 FASE EXPLORATÓRIA DA PESQUISA

Foi realizada uma etapa inicial exploratória de pesquisa, com dados provenientes do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS, no qual está registrado a distribuição dos afastamentos de acordo com os cargos e os setores da UFSC. O objetivo desta fase foi auxiliar na compreensão das ocorrências do fenômeno na Instituição pesquisada, na clarificação do problema de pesquisa, no conhecimento mais detalhado do campo e na definição do acesso aos sujeitos.

Para Minayo (2004), a fase exploratória de pesquisa compreende a escolha do objeto de investigação, a delimitação do problema, a definição de objetivos, a construção do marco teórico, a elaboração dos instrumentos de coleta de dados e a exploração do campo. A entrada e a exploração do campo fornecem subsídios ao pesquisador acerca dos primeiros impactos da pesquisa em seu *locus*. Trata-se, portanto, de uma investigação prévia do campo antes do trabalho de coleta de dados propriamente dito, a qual “permite o fluir da rede de relações e possíveis correções já iniciais dos instrumentos de coleta de dados” (MINAYO, 2004, p. 103).

Nesta fase exploratória foram analisados os dados relativos ao afastamento do trabalho dos servidores por licença-saúde de abril de 2011 a abril de 2012. Esta análise considerou três aspectos, em especial:

o quantitativo total de afastamentos decorrentes de todas as patologias; o número de licenças por transtornos mentais e comportamentais e; especificamente, por transtornos de estresse. Constatou-se que nesse período ocorreu um total de 919 afastamentos do trabalho por diversas patologias, dos quais 233 foram derivados de transtornos mentais e do comportamento em geral (CID F), e 34 por Reações ao Stress e Transtornos de Adaptação (CID F43). Em relação aos transtornos de estresse, pode-se observar que os afastamentos com maior frequência ocorreram nos cargos de professores de 3º grau (7), técnicos de enfermagem (6) e assistentes em administração (6). O local que possui o maior número de afastamentos por estresse foi o Hospital Universitário, o qual teve 13 ocorrências.

Conforme previsto, estes dados auxiliaram em decisões importantes, como na seleção dos sujeitos de pesquisa mais indicados para representar os fenômenos pesquisados, e complementaram as informações obtidas posteriormente nas entrevistas. A partir da análise desses dados foram delimitados os participantes das entrevistas, que viriam a ser servidores técnico-administrativos, pois observou-se que o número de afastamentos nessa categoria profissional foi maior, em comparação com os docentes. Além disso, pode-se constatar que embora houvesse prevalência de afastamento por estresse em alguns locais e funções específicas, era um fenômeno que ocorria em diferentes cargos e setores da instituição. Por esse motivo, optou-se por entrevistar profissionais ocupantes de cargos técnico-administrativos dos diversos setores da UFSC.

2.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A organização pesquisada foi a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Esta Instituição foi fundada em 1960, ou seja, tem 53 anos de existência e possui sua sede em Florianópolis/SC. De acordo com informações do setor administrativo, dados de 2014, possui em seu quadro 3.113 servidores técnico-administrativos e 2.176 servidores docentes, totalizando 5.289 trabalhadores atuando em 05 *campi*: Florianópolis, Joinville, Araranguá, Curitiba e Blumenau, nas áreas de ensino, pesquisa e extensão. Nos últimos anos, tem ocorrido a expansão das Universidades em termos de estrutura física e abrangência, com abertura de novos cursos e vagas, por meio de incentivos governamentais, o que possibilitou a interiorização da UFSC através de novos *campi* (SILVA; OURIQUE, 2012).

Na área de ensino, a UFSC possui 83 cursos de graduação, 72 de especialização, 56 mestrados acadêmicos, 06 mestrados profissionais e 43 cursos de doutorado, distribuídos em 11 Centros de Ensino: Ciências da Saúde, Desportos, Ciências da Educação, Sócio-Econômico, Tecnológico, Comunicação e Expressão, Ciências Jurídicas, Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências Físicas e Matemáticas e Filosofia e Ciências Humanas; os quais desmembram-se em 54 Departamentos de Ensino diversos. No ensino básico disponibiliza a educação infantil, o ensino fundamental e médio. Na educação à distância são 84 pólos de apoio presencial. Entre todos os níveis de ensino há um total de 47.700 alunos matriculados.

A UFSC é estruturada primeiramente por um Conselho Universitário e um Conselho de Curadores, Reitor e Vice-Reitor. Para dar suporte às atividades administrativas a organização conta com as Pró-Reitoras de Administração, Assuntos Estudantis, Extensão, Graduação, Pesquisa, Planejamento e Orçamento e Pós-Graduação, e com as Secretarias de Aperfeiçoamento Institucional, Cultura, Gestão de Pessoas e Relações Internacionais. A UFSC atinge a proporção de uma cidade em extensão e em recursos físicos, pois possui biblioteca, restaurante, hospital, prefeitura, museu, teatro, centro ecumênico, centro de eventos, planetário, agência de comunicação, imprensa, emissora de televisão, entre outras instalações.

A coleta de informação da presente pesquisa foi realizada na Junta Oficial em Saúde da UFSC, a qual é composta pela equipe de 4 médicos peritos que avaliam os atestados e pedidos de licença para tratamento de saúde dos trabalhadores da Instituição. Este setor pertence ao Departamento de Atenção à Saúde da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP), que é um órgão executivo central da administração. Essa Secretaria tem por objetivo desenvolver ações para o gerenciamento de processos de desenvolvimento humano e social, com vistas à melhoria da qualidade de vida no trabalho dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação. A SEGESP é responsável por todos os processos referentes à vida funcional dos servidores, e é constituída pelos Departamentos de Administração de Pessoal, de Atenção à Saúde e de Desenvolvimento de Pessoas.

2.3 POPULAÇÃO E PARTICIPANTES

A população de pesquisa foi composta por trabalhadores públicos federais, concursados e que atuam como docentes e servidores técnico-administrativos em diversos cargos na Universidade Federal de Santa

Catarina - UFSC. Entre os ocupantes de cargos técnico-administrativos são desempenhadas funções que exigem escolaridade de nível fundamental, médio e também superior, como por exemplo administrador, assistente social, contador, engenheiro, enfermeiro, médico, psicólogo, técnico de enfermagem, técnico em laboratório, técnico em radiologia, assistente de consultório, assistente de farmácia, auxiliar em administração, auxiliar de cozinha, servente de limpeza, dentre outros. Estes cargos são considerados técnicos e administrativos porque correspondem à funções de suporte a todas as atividades de gestão e administração da Universidade, bem como ao apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Nas entrevistas, os participantes foram somente servidores técnico-administrativos vinculados ao Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (TAES), estruturado pela Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005). Estes servidores passaram por perícia na Junta Oficial de Saúde/UFSC, no ano de 2013 e, foram afastados do trabalho para tratamento em virtude do diagnóstico de Transtorno de Estresse e de Adaptação. Segundo o Código Internacional de Doenças (CID 10, 2008), utilizado nos diagnósticos médicos e adotado também na análise desta pesquisa, estes transtornos são doenças pertencentes ao Grupo de Reações ao Stress Grave e Transtornos de Adaptação - F43. Este agrupamento é subdividido em: F43.0 – Reação Aguda ao Stress; F43.1 – Estado de Stress Pós-traumático; F43.2 – Transtornos de Adaptação; F43.8 - Outras Reações ao Stress Grave e; F43.9 - Reação Não Especificada a um Stress Grave.

Não houve restrições em termos de gênero, idade, escolaridade, tempo de serviço, cargo ou setor de atuação dos servidores. Assim, foram identificados, pela perícia médica, 08 pessoas que atendiam aos critérios propostos para a realização das entrevistas, 07 do gênero feminino e 01 do gênero masculino, com idades entre 27 e 56 anos, de diferentes setores e cargos, lotados exclusivamente no *campus* UFSC/Florianópolis. Para preservar a identidade dos servidores, estes foram nomeados de E1 a E8, conforme a ordem de realização das entrevistas.

O conjunto de participantes foi composto por uma amostra de voluntários que aceitaram participar da pesquisa (LAVILLE; DIONNE, 1999). A escolha dos mesmos ocorreu de modo intencional, pois priorizou os casos mais representativos em relação ao fenômeno que se desejava estudar, ou seja, de servidores com diagnóstico de estresse (CAMPOS, 2001). A pesquisa se deu também por acessibilidade aos sujeitos, com um número pré-definido de 8 participantes, pois segundo

Triviños (1987) não há preocupação com a quantificação da amostragem na pesquisa qualitativa.

2.4 PROCEDIMENTOS E PRECEITOS ÉTICOS

Com a aprovação no Exame de Qualificação, o projeto foi submetido à avaliação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEPESH/UFSC e obteve aprovação por meio do parecer n. 483.758. Após, foi solicitada a autorização por escrito da direção do Hospital Universitário para a pesquisa de prontuários de saúde, pois este é responsável pela guarda destes arquivos (Apêndice C). Também foi solicitada a autorização e o apoio logístico à Presidente da Junta Oficial em Saúde da UFSC, uma vez que seria necessária uma pré-triagem dos servidores que se incluíam nos critérios da pesquisa (Apêndice E). Assim, no segundo semestre de 2013, ao final da realização de perícia médica, a Junta encaminhou os sujeitos incluídos nos critérios da pesquisa, para uma conversa inicial com a pesquisadora, com o objetivo de explicar os propósitos desse estudo e realizar o convite para participar do mesmo. Obtido o aceite dos sujeitos foi agendada a entrevista no horário que melhor se adequou à rotina dos servidores e foi sugerido que a realização da mesma se desse no mesmo espaço da Junta, por ser um ambiente propício à preservação do sigilo e privacidade dos sujeitos.

Em atenção a Resolução CNS/MS 466/2012 (BRASIL, 2012), a relação entre pesquisadora e sujeitos e a utilização das técnicas, como a realização das entrevistas e o uso de prontuários de saúde, foi pautada pelos princípios éticos de pesquisa com seres humanos, como o respeito pelo participante; à dignidade humana; à autonomia e liberdade; à preservação da privacidade, do sigilo e da confidencialidade das informações e; à beneficência e não maleficência, com vistas à minimização de riscos e desconfortos; à justiça e à equidade e; à preservação da integridade dos sujeitos. Tais princípios foram expressos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice F), o qual foi disponibilizado antes da realização das entrevistas. O TCLE abordou os propósitos, riscos e benefícios deste estudo; continha a autorização para o uso das informações obtidas para fins de pesquisa e a garantia de autonomia e liberdade para desistir de participar a qualquer momento, por meio de contato pessoal, por telefone ou por e-mail da pesquisadora. Para Teixeira e Nunes (2008), o consentimento livre e esclarecido dos participantes é fundamental e objetiva proteger as

pessoas de possíveis abusos e preservar o princípio da autonomia e autodeterminação dos sujeitos.

As entrevistas foram realizadas com sujeitos que se apresentaram em situação de vulnerabilidade pelo próprio adoecimento; assim, a interação durante a entrevista envolveu riscos à pessoa, de modo que poderia gerar eventos inesperados em sua condição de saúde/doença, principalmente na sua dimensão psíquica. Com a previsão de tais ocorrências e com o objetivo de garantir o bem estar dos participantes, a pesquisadora ficou à disposição para o acolhimento e abordagem de qualquer questão suscitada pela pesquisa, no momento da entrevista e, se necessário, para intervenção psicológica posterior, dado que a pesquisadora também é psicóloga desta Instituição (Serviço de Saúde Ocupacional/Junta Médica/UFSC). Diante disso, dois participantes demonstraram estar mais sensibilizados emocionalmente durante a entrevista, para os quais foi realizada uma intervenção psicológica breve ao final da mesma. O estado emocional destes participantes não interferiu no andamento das entrevistas. Dessa forma, foram tomados todos os cuidados possíveis para garantir a proteção a estes riscos potenciais.

2.5 INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS

Os instrumentos de coleta de dados foram a entrevista semi-estruturada e a análise documental dos prontuários de saúde e dos relatórios de licença-saúde do SIASS/UFSC, nos quais constavam os afastamentos do trabalho dos servidores. Inicialmente, foi realizada a análise documental dos relatórios de afastamento, pois estes documentos proporcionaram a obtenção do panorama geral da incidência dos afastamentos do trabalho por estresse na UFSC como, por exemplo, situou quais setores e cargos tinham o maior número de afastamentos.

A análise dos relatórios de afastamento seguiu um roteiro construído pela pesquisadora (Apêndice B) que incluiu aspectos como o quantitativo de ocorrências, os dias de afastamento e o número de servidores afastados, de acordo com o gênero, cargo, setor, e patologia. No caso do estresse, foi analisado as ocorrências dos subtipos deste diagnóstico segundo o Código Internacional de Doenças (CID 10, 2008). Desse modo, os dados existentes foram pré-selecionados, sistematizados e apresentados em tabelas, conforme a pesquisadora julgou mais conveniente e relevante para a pesquisa. A análise dos prontuários também seguiu um roteiro pré-estabelecido pela pesquisadora (Apêndice C), que abordou os dados sociodemográficos e

funcionais (data de admissão, cargo e setor de atuação), histórico de afastamentos por patologias gerais, por transtornos mentais e comportamentais e por estresse especificamente, os motivos de afastamento, os sintomas e outros adoecimentos relacionados ao estresse e, o uso de medicamentos e atendimentos profissionais utilizados para o tratamento de saúde.

Para Ludke e André (1986) a análise documental é uma técnica exploratória valiosa, uma fonte estável e rica de dados que complementa informações obtidas por outras técnicas. Além disso, essa técnica pode revelar aspectos novos e trazer informações que fundamentem afirmações e declarações ou que clareiem questões ou hipóteses do pesquisador. Leis, regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, diários pessoais, jornais, discursos, arquivos e estatísticas são exemplos de materiais que podem ser estudados na análise documental. No caso dessa pesquisa foram utilizados os documentos oficiais da instituição que contêm as informações relativas à saúde dos seus servidores, os prontuários de saúde e os relatórios de afastamentos do trabalho.

Quadro 1 - Aspectos abordados na entrevista

Dados sócio-demográficos	Idade e gênero Estado civil/N.º filhos Formação e experiências profissionais Setor/carga horária/tempo de serviço Dias de afastamento do trabalho
Descrição do trabalho	Cotidiano de trabalho Relações Interpessoais Problemas e desafios Aspectos positivos Sentimentos como trabalhador Auto-percepção no trabalho Percepção dos outros sobre seu trabalho
Sentidos	Definição do trabalho Identificação com o trabalho Sentidos relacionados ao trabalho
Estresse	Percepção da condição de estresse Causas do adoecimento por estresse Processo de adoecimento Estratégias de enfrentamento Influência do estresse na percepção do trabalho

Afastamento do trabalho	Motivos do afastamento Mudanças no trabalho após o afastamento Influência do afastamento na percepção de trabalho
--------------------------------	---

Fonte: elaborado pela pesquisadora.

Cabe salientar que anteriormente ao processo de realização das entrevistas, foi realizado um treino considerado piloto, com a intenção de verificar a pertinência do instrumento e sua validade para investigar os fenômenos pretendidos, bem como identificar possíveis erros ou alterações que se fizessem necessárias e garantir que o mesmo estava condizente com o alcance dos objetivos desse estudo. Entretanto, após a realização da aplicação deste treino, não foram necessárias alterações significativas no roteiro de entrevista.

Para Neto (1994), a entrevista é o procedimento mais usual no trabalho de campo em ciências humanas e busca obter informações contidas na fala dos atores sociais que vivenciam uma determinada realidade. Não sendo um diálogo desprezioso mas uma conversa a dois com propósitos bem definidos, a entrevista se caracteriza por uma comunicação verbal que reforça a importância da linguagem e do significado da fala.

A entrevista semi-estruturada consiste em um roteiro de tópicos selecionados, no qual as questões seguem uma formulação flexível e a sequência e minuciosidade dependem do discurso dos sujeitos e da dinâmica que ocorre naturalmente. As questões são abertas e devem suscitar uma verbalização que expresse o modo de pensar ou de agir das pessoas face aos temas investigados, considerando uma avaliação de crenças, sentimentos, valores, atitudes, razões e motivos (BIASOLI-ALVES, 1998). O roteiro de entrevista semi-estruturada (Apêndice A) foi elaborado em consideração aos aspectos centrais no estudo dos sentidos do trabalho, afastamento e estresse, encontrados na revisão da literatura como demonstrado no Quadro 1. A realização das mesmas se deu no segundo semestre de 2012, com uma média de tempo para cada uma delas de 60 minutos. Todas foram gravadas e transcritas na íntegra, para facilitar a análise dos dados encontrados. Dessa forma, julgou-se que esse tipo de entrevista foi adequada para atingir os objetivos deste estudo.

2.6 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Analisar os dados, na perspectiva qualitativa, significa trabalhar todo o material encontrado durante a pesquisa, como os relatos de observação, as transcrições de entrevista, a análise de documentos, entre outros. A análise está presente durante toda a realização da investigação desde seus momentos iniciais, entretanto, torna-se mais sistemática e formal após o término da coleta de dados (LUDKE; ANDRÉ, 1986). Este processo envolve a organização dos dados, a divisão em unidades manipuláveis, a síntese, a procura de padrões, a descoberta de aspectos importantes e a decisão sobre o que deve ser transmitido aos outros, objetivando aumentar a compreensão dos dados para o próprio pesquisador, bem como a interpretação compreensível aos outros (BOGDAN; BIKLEN, 1994).

A análise dos dados desta pesquisa foi realizada em duas etapas: inicialmente através da interpretação dos relatórios de afastamento do SIASS/UFSC e em seguida, por meio das entrevistas e dos prontuários de saúde dos servidores. A análise tanto dos relatórios, quanto das entrevistas e prontuários foi realizada por meio de roteiros previamente elaborados pela pesquisadora e condizentes com os objetivos deste estudo. Estes instrumentos de coleta de dados já foram detalhados anteriormente.

Em relação à compreensão das informações das entrevistas, optou-se pela Análise do Discurso. Este tipo de análise tem por base o materialismo histórico dialético e considera a inter-relação entre a fala e seu contexto, e este se refere às condições sócio-históricas que constituem o sujeito. Propõe o entendimento de um plano discursivo que articula linguagem e sociedade, permeadas pelo contexto ideológico, ou seja, considera que o dizer do sujeito representa um lugar social e a ideologia do coletivo (ROCHA; DEUSDARÁ, 2005; CAREGNATO; MUTTI, 2006). Não pretende fazer emergir uma realidade exterior à linguagem, pois a linguagem não é reflexo do que é exterior, é considerada o produto do encontro entre um eu e um outro por meio de formas de interação situadas historicamente. Não há espaço para formas de determinismo que fazem separação entre um eu interior (linguagem) e o seu exterior (o social ou o psicológico), há, sim, uma articulação entre ambos (ROCHA; DEUSDARÁ, 2005).

Ao comparar a Análise do Discurso com a Análise de Conteúdo, pode-se dizer que esta última originou-se na concepção positivista de ciência, com base na neutralidade e objetividade do método. A Análise de Conteúdo pode ser tanto quantitativa quanto qualitativa. De modo

geral, trabalha tradicionalmente com materiais textuais escritos e com o estabelecimento da frequência e da categorização de unidades de texto (palavras ou frases). A Análise do Discurso é eminentemente qualitativa e o material utilizado pode ser de arquivo (documentos, pronunciamentos em jornal, livros) ou de natureza empírica, obtido por meio de entrevistas, por exemplo. Na Análise do Discurso, qualquer marca linguística ou marca do discurso pode ser explorada, sendo que pouco material pode ser selecionado para interpretação, assim não é necessário analisar todos os dados presentes na entrevista (ROCHA; DEUSDARÁ, 2005; CAREGNATO; MUTTI, 2006).

A Análise do Discurso busca compreender os sentidos que o sujeito manifesta através do seu discurso. Para tanto, é necessário uma análise com enfoque na posição discursiva do sujeito, na qual o papel interpretativo do pesquisador assume relevância (CAREGNATO; MUTTI, 2006). A análise do discurso considera que em um dado campo de análise, o pesquisador é co-construtor dos sentidos produzidos e tem a postura de interlocutor em uma situação de pesquisa (ROCHA; DEUSDARÁ, 2005).

Os sentidos do trabalho para os servidores afastados por adoecimento por estresse foram apreendidos através da análise do discurso dos participantes e, especificamente, por meio dos núcleos de significação propostos por Aguiar e Ozella (2006). Segundo estes autores, a construção de núcleos de significação é um procedimento de análise do discurso recomendado na abordagem sócio-histórica. O processo de construção destes núcleos compreende três etapas distintas: levantamento de pré-indicadores, aglutinação de indicadores e articulação/organização dos núcleos de significação. Na etapa inicial, foi realizada a leitura flutuante das entrevistas para encontrar as palavras com significado, que são a primeira unidade de análise. A partir dessa leitura foi possível destacar os pré-indicadores que deram indícios de possíveis núcleos futuros, observados segundo a frequência com que apareceram; a carga emocional, as ambivalências e contradições presentes, bem como, a importância para atingir os objetivos desta pesquisa.

Na próxima etapa, os pré-indicadores foram transformados em indicadores, em um processo chamado de aglutinação pela similaridade, complementaridade ou contraposição. Estes pré-indicadores podem ser complementares tanto pela semelhança quanto pela contraposição, de acordo com o contexto no qual estão inseridos, considerando que os mesmos indicadores podem ter significados diferentes em condições específicas (AGUIAR; OZELLA, 2006). Os indicadores foram

relacionados a conteúdos temáticos que deram significados a eles; em seguida retornou-se às entrevistas para identificar e selecionar os trechos do discurso dos participantes que ilustravam estes indicadores. Na última etapa, foi realizada a construção dos núcleos de significação propriamente dita, processo chamado de articulação, no qual estes são organizados e nomeados. Os núcleos contêm os elementos centrais que trazem implicações para os sujeitos, inclusive em seus aspectos emocionais e que expressam as suas determinações constitutivas sociais e históricas, como propõem Aguiar e Ozella (2006).

A organização dos núcleos de significação possibilitou identificar as transformações e contradições existentes no processo de atribuição dos sentidos do trabalho de uma forma consistente, o que incluiu tanto aspectos subjetivos quanto contextuais e históricos. Em geral, a análise dos núcleos explicita as semelhanças e as contradições do movimento dos sujeitos, as quais, muitas vezes, não estão manifestas na aparência do discurso e devem ser apreendidas por meio da análise do pesquisador que compreende a inter-relação com os vários núcleos encontrados. Esta análise visa avançar do empírico para o interpretativo, ou seja, da fala para o seu sentido e, busca a sua articulação com o contexto histórico do sujeito (AGUIAR; OZELLA, 2006).

No processo de construção dos núcleos de significação, os temas significativos encontrados constituíram 4 núcleos a saber: 1. descrição do trabalho: características dos processos de trabalho; relações interpessoais; problemas, desafios e aspectos positivos encontrados no trabalho; 2. sentidos do trabalho: identificação com o trabalho, sentimentos predominantes na experiência como trabalhador (a); entendimento do que é o trabalho, auto-percepção e crenças sobre a percepção dos outros acerca do seu trabalho; 3. o processo de adoecimento por estresse: percepção da condição de saúde, do processo de adoecimento e das causas atribuídas ao estresse, estratégias de enfrentamento e a influência do estresse na percepção do trabalho e; 4. afastamento do trabalho: motivos do afastamento, mudanças no trabalho após o afastamento e sua influência na percepção do trabalho.

A partir da análise destes núcleos foram realizadas as interpretações baseadas no referencial sócio-histórico, com foco nos trabalhos de Vygotski (1993, 1996, 2000, 2001) e também em outros referenciais existentes na literatura acerca do trabalho, dos significados e sentidos que este possui, da saúde do trabalhador, dos adoecimentos e afastamentos de trabalhadores e servidores públicos entre outros. A utilização dos núcleos de significação teve por objetivo desenvolver uma análise aprofundada sobre os dados encontrados e estabelecer

possíveis relações entre os fenômenos pesquisados e o contexto histórico e social dos participantes. Embora a perspectiva sócio-histórica, bem como os escritos de Vygotski, não aborde os sentidos e os significados especificamente do trabalho como outros autores o fazem, a exemplo de Morin (1996), sua abordagem teórico-metodológica proporciona uma compreensão ampla da realidade em seus diversos contextos, portanto, condizente também com a apreensão dos sentidos do trabalho.

3 AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR ESTRESSE E CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Para realizar a análise e discussão dos dados encontrados nesta pesquisa serão apresentadas, inicialmente, as informações referentes aos relatórios de afastamentos registrados conforme o sistema informacional do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS/UFSC. Além disso, serão incluídos neste capítulo, os dados retirados dos prontuários de saúde. A análise documental destes dois instrumentos objetivou caracterizar o fenômeno afastamento de servidores por estresse na Instituição.

Em seguida, será abordada a caracterização dos entrevistados, considerando os dados sociodemográficos, o histórico profissional, os tipos de estresse diagnosticados, o período de afastamento, as doenças e os sintomas relacionados ao estresse, as medicações, os atendimentos e as terapias utilizadas para o tratamento, dentre outros. Esta caracterização visou obter o perfil dos trabalhadores, bem como informações relativas ao afastamento por estresse e ao processo de saúde/doença de cada entrevistado em particular.

3.1 AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR ESTRESSE NA UFSC

A análise dos dados referentes aos afastamentos do trabalho dos servidores da UFSC buscou verificar, especificamente, a prevalência dos afastamentos por licença-saúde em geral, por transtornos mentais e do comportamento e, em especial, dos afastamentos com diagnóstico de estresse. Essa análise possibilitou o entendimento de como esse fenômeno ocorre na Instituição, de acordo com os cargos, setores de atuação, gênero e diferentes tipos de diagnóstico de estresse, no período de um ano, de abril de 2011 a abril de 2012.

Pode-se identificar que no período de análise houve um total de 919 afastamentos por problemas de saúde em geral, ou seja, por todas as patologias ou diagnósticos incluídos no Código Internacional de Doenças (CID 10, 2008), os quais se referem a 759 pessoas que somadas, tiveram 29.728 dias de afastamento do trabalho. Como parte desse número considerável de afastamentos devidos a problemas de saúde em geral, os transtornos mentais e do comportamento apresentam dados significativos, com 233 afastamentos assim motivados, que correspondem a 25,3% de todos os afastamentos, realizados por 183 pessoas, que juntas ficaram 8.348 dias afastadas do seu trabalho, como demonstra a Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição de afastamentos por CID na UFSC

Causa do afastamento	Nº de afastamentos	Total dias de afastamento	Total de servidores
Todas as patologias (todos os CID'S)	919	29728	759
Transtornos mentais e do comportamento (CID F)	233	8348	183
Reações ao stress grave e transtornos de adaptação (CID F43)	34	965	30

Fonte: dados da pesquisa retirados dos relatórios de afastamento/UFSC.

Segundo os dados apresentados na Tabela 1, houve concessão de 34 licenças-saúde por estresse, sendo que, dentre essas, 30 pessoas foram afastadas, contabilizando um total de 965 dias de afastamentos do trabalho, ou seja, 965 dias não trabalhados por estes servidores. Dentre os afastamentos por transtornos mentais, o estresse é responsável por cerca de 14,5% do total de afastamentos. Jacques (2003) atenta para o aumento de transtornos mentais e do comportamento associados ao trabalho que se constata nas estatísticas oficiais e não oficiais, e pontua que, segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde, 30% dos trabalhadores sofrem de transtornos mentais menores e cerca de 5 a 10% são acometidos por transtornos mentais graves. Outros dados preocupantes no Brasil são as estatísticas do INSS, nas quais os transtornos mentais e do comportamento ocupam a 3ª posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários (BRASIL, 2001).

Segundo pesquisa de Costa-Neto et al. (2011), com base nos benefícios de auxílio-acidente de trabalho do INSS, no período de 2003 a 2009, entre os transtornos mentais e do comportamento, o grupo de reações ao stress grave e transtornos de adaptação - CIF 43 é o mais incidente. A preocupação com a incidência dessa patologia nos trabalhadores aumenta quando se atenta para a constatação de que esses dados referem-se apenas aos trabalhadores formais e afastados por mais de 15 dias, ou seja, não considera os afastamentos menores de 15 dias e nem de trabalhadores informais. O número de trabalhadores que desenvolvem estresse é, portanto, provavelmente maior do que o notificado nos mecanismos oficiais de registro de afastamentos e adoecimentos. Outra pesquisa semelhante a anterior foi realizada no período de 2007 a 2008 e identificou que entre os transtornos mentais e de comportamento, a doença mais comum foi o CID F43, representando

também a 5ª patologia mais frequente de todas as causas de benefício concedidos pelo INSS (DANTAS, 2010).

A Tabela 2 apresenta o número de afastamentos pelos principais transtornos mentais e do comportamento diagnosticados nos servidores da UFSC, inclusive demonstrando como o estresse se manifesta no conjunto maior desses afastamentos.

Tabela 2 - Distribuição dos principais afastamentos por transtornos mentais e do comportamento segundo o CID 10

Causa do afastamento	Nº de afastamentos
Episódios depressivos (CID F32)	68
Reações ao stress grave e transtornos de adaptação (CID F43)	34
Transtorno depressivo recorrente (CID F33)	29
Outros transtornos ansiosos (CID F41)	38
Transtorno afetivo bipolar (CID F31)	26
Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de álcool (CID F10)	6
Transtorno obsessivo-compulsivo (CID F42)	6
Transtornos esquizoafetivos (CID F25)	3
Psicose não-orgânica não especificada (CID F29)	2
Transtornos devido ao uso de álcool – síndrome de dependência (CID F102)	2
Transtornos devido ao uso de múltiplas drogas (CID F19)	1
Outros transtornos psicóticos não-orgânicos (CID F28)	1
Transtornos fóbico-ansiosos (CID F40)	1
Insônia não-orgânica (CID F510)	1
Distúrbios da atividade e da atenção (CID F900)	1

Fonte: dados da pesquisa retirados dos relatórios de afastamento/UFSC.

Pode-se identificar que dentre as três principais causas de afastamento por transtornos mentais e do comportamento, o estresse se manifesta como o 2º diagnóstico mais frequente (34 ocorrências), após os episódios depressivos (68). Em seguida, estão os transtornos depressivos recorrentes (29). Desse modo, pode-se confirmar que os episódios depressivos continuam sendo a 1º causa de afastamento por transtornos mentais e comportamentais, conforme comparação com

pesquisa realizada por Cavalheiro (2010) com esta mesma população, na qual obteve um total de 26 ocorrências. Entretanto, Cavalheiro (2010) havia identificado como 2º causa de afastamento por transtornos mentais, os transtornos ansiosos (13), seguidos pelos transtornos de estresse (11). Verifica-se que os transtornos de estresse tiveram um aumento significativo, pois passaram a ser o 2º motivo de afastamento em 2013.

As categorias profissionais que mais se afastaram na UFSC com o diagnóstico de estresse, no período pesquisado, foram os professores de 3º Grau (7), seguidos pelos técnicos de enfermagem (6) e assistentes em administração (6) em igual número e, após, os enfermeiros-área (2), auxiliares de enfermagem (2) e professores do ensino básico tecnológico (2), como demonstra a Tabela 3.

Tabela 3 - Distribuição do número de afastamentos por cargo – CID F43

Cargo	N. Afastam.	Percentual	Total Dias Afastamento	Total Servidores
Professor 3º grau	7	20,6	200	4
Técnico em enfermagem	6	17,6	139	6
Assistente em administração	6	17,6	218	5
Enfermeiro	2	5,9	11	2
Auxiliar de enfermagem	2	5,9	17	2
Professor ensino básico tecnológico	2	5,9	60	2
Telefonista	1	2,9	15	1
Porteiro	1	2,9	19	1
Contínuo	1	2,9	30	1
Auxiliar em administração	1	2,9	30	1
Técnico de laboratório	1	2,9	45	1
Professor temporário	1	2,9	58	1
Técnico em assuntos educacionais	1	2,9	35	1
Revisor de textos	1	2,9	45	1
Médico	1	2,9	43	1
Total	34	100%	965	30

Fonte: dados da pesquisa com base nos relatórios de afastamento/UFSC.

Embora o cargo de docentes apresente um número significativo de afastamentos, pode-se observar, na Tabela 3, que a maioria das licenças por estresse se refere à categoria dos servidores técnico-administrativos, a qual inclui todos os demais cargos. Na literatura há

estudos sobre a prevalência de afastamentos do trabalho em servidores públicos para tratamento de saúde em geral (SILVA; 2004, SILVEIRA; 2008), bem como sobre diagnóstico e afastamentos por transtornos mentais (CAMPOS, 2006; GASPARINI; ASSUNÇÃO; BARRETO, 2006). Há também estudos específicos sobre o elevado índice de absenteísmo em profissionais da saúde, como a enfermagem (FARIA; BARBOZA; DOMINGOS, 2005), o processo saúde-doença de profissionais que atuam em hospital universitário (SILVEIRA, 2008) e a prevalência de transtornos mentais de servidores que atuam nas unidades de emergência (LIMA; ASSUNÇÃO, 2011).

Foi encontrado um número maior de pesquisas acerca dos índices de afastamento do trabalho de professores, que abordam a relação entre as atribuições e o contexto docente e os reflexos no seu processo de saúde-doença (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005; FREITAS, 2007; NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008; ARAÚJO; CARVALHO, 2009; GARCIA; ANADOM, 2009). Foram encontrados poucos estudos sobre os afastamentos de servidores públicos com cargo de assistente em administração ou outros cargos com atribuições semelhantes a este, para comparação com os dados encontrados nessa pesquisa. Nunes e Lins (2009), por exemplo, identificaram a relação entre o modo de gestão técnico-burocrático, caracterizados por hierarquias e burocracias no trabalho e, o sofrimento de analistas e técnicos judiciários.

Na Tabela 4 será apresentada a distribuição dos afastamentos por estresse nos diversos departamentos ou setores de trabalho da UFSC, de acordo com o número de ocorrências, o percentual correspondente e o total de dias de afastamento e de servidores afastados.

Tabela 4 - Distribuição dos afastamentos por setor de trabalho – CID F43

Local	N. Afastamentos	Percentual	Total Dias Afastamento	Total Servidores
HU - diversos setores	13	37,9	271	13
Departamento de Jornalismo	3	8,8	120	3
Departamento de Serviço Social	3	8,8	120	1
Núcleo de Desenvolvimento Infantil	2	5,9	60	2
Departamento de Ciências Contábeis	2	5,9	60	1
Departamento de	2	5,9	60	1

Odontologia

Campus de Araranguá	1	2,9	58	1
PRPG	1	2,9	35	1
Departamento de Serviços Gerais	1	2,9	15	1
Departamento de Administração Escolar	1	2,9	30	1
Editora Universitária	1	2,9	19	1
Museu Universitário	1	2,9	30	1
Departamento de Zoologia e Ecologia	1	2,9	15	1
Departamento de Segurança Física e Patrimonial	1	2,9	37	1
Gabinete do Reitor	1	2,9	45	1
Total	34	100%	965	30

Fonte: dados da pesquisa retirados dos relatórios de afastamento/UFSC.

Segundo a Tabela 4, o Hospital Universitário (HU) é responsável pela maioria das licenças-saúde por motivo de estresse (13), o que corresponde a 37,9% do total. Em seguida, tem-se alguns departamentos de ensino como o Departamento de Jornalismo (3), o Departamento de Serviço Social (3), o Núcleo de Desenvolvimento Infantil (2), o Departamento de Ciências Contábeis (2) e o Departamento de Odontologia (2). Desse modo, pode-se afirmar que entre os setores que mais tem trabalhadores com diagnóstico de estresse e que se afastaram em virtude deste estão, principalmente, os serviços ligados à saúde (HU) e os setores vinculados diretamente ao ensino (Departamentos de ensino em geral).

De acordo com King (2002), as profissões de natureza empática, que exigem um contato direto e prolongado com pessoas, são mais estressantes do que outras. Entre as categorias profissionais que apresentam maior proximidade com as pessoas e que provavelmente encontram-se mais submetidas a pressões de diversas ordens estão a área da saúde, professores e profissionais da segurança pública. Segundo Assunção (2012), é registrada uma maior frequência de afastamento entre trabalhadores em ocupações que lidam com atendimento ao público, principalmente entre aqueles que prestam cuidados a doentes. Para Maslach (1978), a relação do profissional com as pessoas a quem presta assistência, sejam clientes, pacientes ou alunos, é percebida como

a principal fonte de estresse e potencialmente capaz de levar ao estresse crônico, ao esgotamento emocional e ao *burnout*.

Maslach (1978) defende que a maior fonte de motivação para a escolha de profissões que prestam assistência seria tornar a vida das pessoas atendidas mais feliz e saudável. O foco do trabalho destes profissionais está em resolver o problema das pessoas, em condições potencialmente estressantes, com poucos recursos e com grandes possibilidades de fracasso perante esse contexto. Assim, a alta demanda de trabalho, somada à ausência de feedback positivo iniciam um processo de insatisfação, desilusão e sofrimento psicológico, seguidos pela exaustão emocional e, muitas vezes, pelo *burnout*. Para Assunção (2012), os servidores públicos, em sua missão de ajudar os usuários, muitas vezes sentem-se fracassados e impotentes. Somado a esse sofrimento há os conflitos éticos e morais decorrentes das contradições entre a missão humanitária e a burocracia existente nos serviços de caráter público. Este contexto carrega, então, um paradoxo, pois ao mesmo tempo em que proporciona gratificação, satisfação e envolvimento ao cuidar do outro também desencadeia sentimentos de aversão ao trabalho, com forte associação ao *burnout*.

A distribuição dos afastamentos por estresse possui diferenças em relação ao gênero, conforme será apresentada na Tabela 5.

Tabela 5 - Distribuição dos afastamentos por diagnóstico de CID F43 e gênero

GÊNERO FEMININO				
CID	N. Afastam.	Percentual	Total Dias Afastam.	Total Servidores
F43 – Reações ao stress	13	61,9	353	10
F43.2 – Transtornos de adaptação	4	19	125	4
F43.0 – Reação aguda ao stress	2	9,5	24	2
F43.1 – Estado de stress pós-traumático	2	9,5	75	2
Total	21	100%	577	18
GÊNERO MASCULINO				
CID	N. Afastam.	Percentual	Total Dias Afastam.	Total Servidores
F43 – Reações ao stress	7	53,8	245	6

F43.0 – Reação aguda ao stress	3	23,1	67	3
F43.2 – Transtornos de adaptação	2	15,4	46	2
F43.1 – Estado de stress pós-traumático	1	7,7	30	1
Total	13	100%	388	12

Fonte: dados da pesquisa retirados dos relatórios de afastamento/UFSC.

A Tabela 5 demonstra que os afastamentos por estresse prevalecem no gênero feminino (21), enquanto a frequência no gênero masculino foi de 13 afastamentos. Há diversos outros estudos que correlacionam a prevalência do desenvolvimento de patologias psíquicas com o gênero feminino (FLECK; LAFER; SOUGEY; DEL PORTO; BRASIL; JURUENA, 2003; FARIA; BARBOZA; DOMINGOS, 2005; JUSTO; CALIL, 2006). Fleck et al. (2003) abordam especificamente a prevalência da depressão em mulheres, sendo duas a três vezes mais frequente do que em homens, mesmo quando em comparação entre populações de diferentes países. Cavalheiro e Tolfo (2011) também encontraram uma população predominantemente feminina em seu estudo com profissionais afastados por depressão, representada por 72% dos casos. Para Faria, Barboza e Domingos (2005), a porcentagem de transtornos mentais e do comportamento em mulheres é de 88,8% do total de entrevistados. Estudo com servidores públicos do INSS também identificou a predominância de estresse em mulheres, em 73,8% (MINARI; SOUZA, 2011).

Para Justo e Calil (2006), a prevalência de depressão no gênero feminino decorre principalmente de aspectos biológicos e psicossociais. Entre os fatores biológicos estão as questões hormonais relacionadas a momentos de vida da mulher, como adolescência, gravidez e menopausa. Na dimensão psicossocial estão as diferenças de papéis exercidos por homens e mulheres na sociedade, incluindo situações de submissão e abusos historicamente construídas. Entre as diferentes exigências socioculturais relacionadas às mulheres estão as atividades e ocupações ligadas à função do cuidado, ajuda e assistência, como é o caso de cargos de enfermagem e serviço social existentes na população investigada neste trabalho (MINARI; SOUZA, 2011). Faria, Barboza e Domingos (2005), pontuam que, além dos encargos profissionais, as mulheres têm sobrecarga de responsabilidades com o acúmulo de tarefas domésticas e afirmam que estas têm assumido, cada vez mais, o papel de provedoras e coordenadoras das questões familiares. Estes aspectos,

somados à desvalorização do trabalho feminino, são considerados importantes fatores de desgaste físico e mental.

Pode-se observar na Tabela 5 que a maioria dos afastamentos por estresse de ambos os gêneros são decorrentes do diagnóstico mais genérico F43, correspondente a reações ao stress grave e transtornos de adaptação (20 ocorrências). Não houve diferenças significativas entre homens e mulheres em relação ao diagnóstico de tipos específicos do conjunto de doenças CID F43. De modo geral, seis servidores tiveram transtornos de adaptação e cinco, reação aguda ao estresse. O estado de stress pós-traumático foi diagnosticado três vezes.

O grupo de doenças descrito como CID F43 (CID 10, 2008) é formalmente denominado de grupo de reações ao stress grave e transtornos de adaptação e é uma categoria composta por doenças caracterizadas por um dos seguintes fatores: um acontecimento particularmente estressante desencadeia uma reação de stress aguda ou uma alteração particularmente marcante na vida do sujeito com consequências desagradáveis e duradouras e que levam a um transtorno de adaptação. A ocorrência desses transtornos é sempre consequência direta de um stress agudo importante ou de um traumatismo persistente, sendo que o acontecimento estressante ou as circunstâncias penosas persistentes são fator causal e essencial. Estes transtornos podem ser considerados como respostas inadaptadas a um stress grave e persistente, que interferem em mecanismos adaptativos eficazes e prejudicam o funcionamento social do sujeito.

O grupo de patologias CID F43 tem 5 subdivisões que comportam características específicas, como por exemplo, F43.0 refere-se exclusivamente a reação aguda ao stress, F43.1 ao estado de stress pós-traumático, F43.2 aos transtornos de adaptação, F43.8 inclui outras reações ao stress grave e F43.9 refere-se a uma reação não especificada a um stress grave. A reação aguda ao stress (F43.0) é um transtorno transitório em indivíduos que não apresentam nenhum outro transtorno mental manifesto, ocorre em seguida de um stress físico e/ou psíquico excepcional e desaparece em algumas horas ou dias. A ocorrência e a gravidade dessa reação são influenciadas por fatores individuais de vulnerabilidade e pela capacidade do sujeito de enfrentar o traumatismo. A sintomatologia comporta, de início, um estado de aturdimento caracterizado por certo estreitamento do campo da consciência e dificuldades de manter a atenção ou de integrar estímulos, e uma desorientação. Este estado pode ser seguido por um distanciamento do ambiente, por uma agitação com hiperatividade ou reação de fuga. O transtorno é frequentemente acompanhado de sintomas de pânico com

manifestações de taquicardia, transpiração e ondas de calor (CID 10, 2008).

O estado de stress pós-traumático (F43.1) é uma resposta postergada a uma situação ou evento estressante (de curta ou longa duração), de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica, e que provocaria sintomas evidentes de perturbação na maioria das pessoas. Os sintomas típicos incluem a revivescência repetida do evento traumático sob a forma de lembranças invasivas conhecidas como *flashbacks*, de sonhos ou de pesadelos; anestesia psíquica e embotamento emocional, retraimento, insensibilidade ao ambiente, anedonia⁷ e evitação de atividades ou de situações que possam despertar a lembrança do traumatismo. Os sintomas precedentes são acompanhados, habitualmente, de uma hiperatividade neurovegetativa, hipervigilância, estado de alerta e insônia, associadas frequentemente à ansiedade, depressão ou ideação suicida. O período que separa a ocorrência do traumatismo da manifestação do transtorno pode variar de algumas semanas a meses e a evolução do quadro é variável, mas na maioria dos casos há a tendência para a cura. Em uma pequena proporção, o transtorno pode apresentar uma evolução crônica durante anos e levar a uma alteração duradoura da personalidade (CID 10, 2008).

Os transtornos de adaptação (F43.2) se configuram em um estado de sofrimento e de perturbação emocional subjetivos, que entram o funcionamento e o desempenho sociais. Ocorrem no processo de adaptação a uma mudança existencial importante ou de um acontecimento estressante. O fator de stress pode afetar a integridade do ambiente social do sujeito (luto, experiências de separação) ou seu sistema global de suporte social e de valor social (imigração, estado de refugiado); ou ainda representado por uma etapa da vida ou por uma crise do desenvolvimento (escolarização, nascimento de um filho, derrota em atingir um objetivo pessoal importante, aposentadoria). Como sintomas prevalentes tem-se: humor depressivo, ansiedade, inquietude, sentimento de incapacidade de enfrentamento da situação atual e alteração do funcionamento cotidiano. São comuns em casos de choque cultural, internação hospitalar e reação de luto. Os CID's F43.8, referentes a outras reações ao stress grave, e o F43.9, reação não especificada a um stress grave, são utilizados para diagnosticar transtornos do estresse com características não especificadas nas

⁷ Anedonia: ausência total ou crônica de prazer por atividades que, normalmente, deveriam produzi-lo (Dicionário Médico Blakiston, 1982).

categorias anteriores (CID 10, 2008).

O CID-10 aborda patologias e problemas para as diversas situações de vida, mas não faz referência específica ao trabalho. Entretanto, este fenômeno está incluído no contexto de vida das pessoas de modo significativo e/ou central. A análise dos dados, por exemplo, demonstra que os servidores entrevistados relacionaram sua doença/afastamento a situações ocorridas no ambiente de trabalho, sejam elas consideradas como únicas causadoras do transtorno ou associadas a outros fatores de ordem pessoal, o que será abordado adiante. Além disso, é importante salientar que, embora seja apresentada uma perspectiva psicopatológica de avaliação da saúde, na qual a análise do ponto de vista do indivíduo é o critério de identificação da doença, neste estudo reconhece-se a importância dos fatores sociológicos que contribuem na construção deste complexo fenômeno.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os participantes são servidores públicos federais, que atuam na Universidade Federal de Santa Catarina, concursados, técnico-administrativos de diversos cargos e setores da Instituição e que tiveram, pelo menos, um afastamento do trabalho por estresse nos últimos 6 meses. A descrição mais detalhada do perfil destes servidores é apresentada a seguir, nas Tabelas 6 e 7.

Tabela 6 - Distribuição dos participantes entrevistados de acordo com dados sociodemográficos

Entr.	Idade	Sexo	Est. Civil	Formação acadêmica
E1	42	Fem.	Casada	Administração
E2	27	Fem.	Casada	Serviço Social
E3	57	Mas.	Casado	Radiologia (Téc.)
E4	38	Fem.	Casada	Enfermagem
E5	35	Fem.	União Estável	Enfermagem
E6	42	Fem.	Solteira	História, Biblioteconomia
E7	51	Fem.	Casada	Enfermagem
E8	26	Fem.	Solteira	Ciências Contábeis

Fonte: dados da pesquisa retirados da entrevista.

Pode-se observar que os entrevistados têm entre 26 e 57 anos, sem a presença de diferenças significativas em relação a uma faixa etária em especial, pois dois participantes tem entre 20-30 anos, dois participantes entre 31-40, dois entre 41-50 e outros dois participantes de 50-60 anos. Desse modo, segundo os dados desta pesquisa, pode-se

inferir que o estresse é um transtorno que pode afetar os trabalhadores de todas as faixas etárias. A maioria dos participantes é do sexo feminino (7), casada ou com união estável (6) e possui formação na sua área de atuação na Instituição (6).

Tabela 7 - Distribuição dos participantes entrevistados de acordo com o histórico profissional e funcional

Entr.	Cargo	Nível de Formação	Tempo de org. (anos)	Carga hor.	Afast. em 2013	Nº total de afast.
E1	Administradora	Superior	2	40h/s.	3	4
E2	Assistente Social	Superior (Mestre)	2	30h/s.	4	5
E3	Técnico em Radiologia	Técnico	18	24h/s.	2	10
E4	Técnico em Enfermagem	Superior Inc.	2	30h/s.	1	1
E5	Servente de Enfermagem	Superior (Pós-Grad.)	5	30h/s.	5	19
E6	Limpeza*	Superior	20	40h/s.	2	4
E7	Assist. em Enfermeira	Superior (Pós-Grad.)	24	30h/s.	3	6
E8	Administração	Superior	1½	40h/s.	1	1

Fonte: dados da pesquisa retirados das entrevistas e do prontuários de saúde.

*cargo em extinção, não há mais vagas para concursos, E6 exerce atividades administrativas

Pode-se perceber que embora apenas três servidores ocupem cargos de nível superior e os outros cinco de nível médio (Tabela 7), seis deles têm formação superior, um está em fase de conclusão da graduação e somente um servidor possui escolaridade no grau técnico. Dentre os oito pesquisados, três são pós-graduados. Segundo estudo de Marconi (1997), o qual compara os perfis dos trabalhadores públicos e privados, o servidor público possui formação maior do que os trabalhadores de empresa privada, pois estes cursaram, predominantemente, ensino superior completo (MARCONI, 1997). O fato da população pesquisada possuir nível superior e alguns, pós-graduação, pode estar relacionado ao estímulo à capacitação e ao desenvolvimento e à permanência nos cursos, recursos facilitados aos trabalhadores de universidades. Também cabe salientar que muitas

pessoas que prestam concurso público, ingressam em cargos aquém da sua formação e, esta situação pode desencadear frustração, insatisfação e, possivelmente, o adoecimento, como foi verificado por Albrecht (2010) em sua pesquisa com concurseiros.

O tempo de serviço na organização varia de 1^{1/2} a 24 anos e o que desperta a atenção é que mais da metade, cinco entrevistados, tem no máximo 5 anos de trabalho na Universidade e os demais têm respectivamente, 18, 20 e 24 anos. Cinco dos participantes tem uma carga horária de até 30 horas semanais e os outros três têm uma carga de 40 horas semanais. A maioria dos servidores se afastaram mais de 2 vezes no ano de 2013 e o número máximo de afastamentos foi de 5. Em toda a sua vida funcional na Instituição, os servidores tiveram de 1 a 19 afastamentos do trabalho e dois tiveram um único afastamento, neste caso, por motivo de estresse. A maioria teve de 1 a 10 afastamentos em seu histórico funcional.

Noronha e Fernandes (2007) pesquisaram as relações existentes entre estresse laboral, sexo e idade. Os autores verificaram que as mulheres mostraram-se mais vulneráveis ao estresse do que os homens, na ausência de suporte organizacional. Sobre a idade, observaram que as pessoas com maior idade tendem a ter maior vulnerabilidade ao estresse no trabalho. Marconi (1997) pontua uma associação entre o tempo de serviço na organização e o adoecimento/afastamento do trabalho, pois quanto maior o tempo de desempenho na mesma função, maior o desgaste emocional e o adoecimento dos servidores. Estudo sobre o absenteísmo de bancários estatais em Minas Gerais no período de 1998 a 2003 identificou a prevalência de afastamentos por transtornos mentais e osteomusculares, a maioria no sexo feminino, com idades entre 40 e 49 anos, em funções menos remuneradas e com mais de 20 anos de trabalho na empresa (SILVA; PINHEIRO; SAKURAI, 2008).

Pode-se perceber que os estudos encontrados evidenciam a idade e o tempo de serviço na mesma função e/ou organização como fatores de risco para adoecimento e afastamento dos servidores. Um fato interessante é que ocorre o fenômeno contrário com a população pesquisada neste estudo, pois tanto a idade como o tempo de serviço na função/organização são diversificados. A idade destes servidores varia dos 27 aos 57 anos e o tempo de serviço, em sua maioria, é de até 5 anos. Além disso, como pontuado anteriormente, a maioria dos participantes tem uma carga de 30 horas/semanais de trabalho. Portanto, estes servidores estão, em média, há pouco tempo na UFSC, e no geral tem uma carga horária menor, se comparada com grande parte dos trabalhadores brasileiros. Assim, há o questionamento sobre quais

fatores podem levar esses trabalhadores a se afastar. Pode-se conjecturar que para os profissionais do HU, por exemplo, questões como o duplo vínculo de trabalho com outras organizações, a sobrecarga e o atendimento ao público/pacientes possa contribuir para o processo de afastamento. Além disso, características dos processos de trabalho, como monotonia, repetitividade e burocratização, também são aspectos importantes a ser considerados nesse contexto.

A Tabela 8 apresenta a distribuição dos tipos de diagnóstico de estresse e os respectivos períodos de afastamento do trabalho dos participantes.

Tabela 8 - Distribuição do diagnóstico de estresse e período de afastamento por participante

Entr.	Diagnóstico de estresse	Período de afastamento em dias
E1	CID F43.0 (Reação aguda ao stress)	15
E2	CID F43.0 (Reação aguda ao stress)	27
E3	CID F43.1 (Estado de stress pós-traumático)	36
E4	CID F43.0 (Reação aguda ao stress)	20
	CID F 43.0 (Reação aguda ao stress)	07
E5	CID F 43 (Reações ao stress grave e transtornos de adaptação)	20
E6	CID F43.9 (Reação ao stress não especificada)	60
E7	CID F43.9 (Reação ao stress não especificada)	30
E8	CID F43.0 (Reação aguda ao stress)	15
Total		230

Fonte: dados da pesquisa retirados dos prontuários de saúde.

Os dados demonstram que os períodos variam de 07 a 60 dias de afastamento, ou seja, a média entre esses servidores é de 12 dias de afastamento. A maioria teve de 16-30 dias de afastamento (4 afastamentos), três afastamentos foram de 1 a 15 dias e outros dois afastamentos foram de 31-60 dias. Desse modo, pode-se observar que a maioria das licenças são de curta e média duração⁸ e não houve nenhum afastamento maior de 60 dias.

⁸ Para fins desse estudo foram consideradas licenças de longa duração aquelas acima de 120 dias.

Conforme os dados da Tabela 8, verifica-se que 5 dos participantes foram diagnosticados com reação aguda ao stress (CID F43.0), um quadro de resposta mais rápida ao evento estressor e que desaparece em dias ou semanas. Afastamentos com esse diagnóstico são mais curtos e, no caso da pesquisa, variaram de 07 a 27 dias. Outros dois participantes tiveram reação ao stress não especificada (CID F43.9) com licenças mais longas, de 30 e 60 dias; e um dos profissionais teve diagnóstico de estado de stress pós-traumático (CID F43.1), que corresponde a uma resposta posterior prolongada a um evento estressor ou traumático. No último caso, o período sintomático é mais longo e pode se estender por vários anos, causando alterações de personalidade; os sintomas variam, mas, em geral, são mais intensos e profundos, como a depressão e a ideação suicida (CID 10, 2008). O participante com diagnóstico de stress pós-traumático, teve 36 dias de afastamento. Em relação ao tempo de afastamento, Assunção (2012) afirma que o risco de aposentadoria e de mortalidade é elevado tanto entre homens quanto em mulheres que se afastam do trabalho com mais de 15 dias de licença-médica por ano. Relações como esta evidenciam que o absenteísmo-doença é um indicador relevante para a saúde pública.

Os servidores com diagnóstico de estresse apresentaram outros sintomas e co-morbidades e buscaram, entre as formas de tratamento, recursos médicos e psicológicos, bem como o uso de medicamentos e outras terapias, conforme demonstra o Quadro 2.

Quadro 2 - Doenças, sintomas e formas de tratamento relacionadas ao estresse pelos servidores

Entr.	Doenças e sintomas relacionados ao estresse	Uso medicação	Atendimentos profissionais e terapias
E1	Labirintite, fibromialgia Síndrome impacto, epicondilite bilateral (CID M75.1) Dor de cabeça e corporais Ansiedade	Não	Médico Psicológico
E2	Síndrome do pânico (F41.0) Transtorno de ansiedade generalizada (F41.1)	Paroxetina 10mg/dia	Médico Psicológico Psiquiátrico Arteterapia, terapia antroposófica
E3	Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos (F32.2)	Não informado	Médico Psicológico Psiquiátrico

E4	Nada consta	Citalopram 20mg	Psiquiátrico Psicológico
E5	Episódio depressivo (F32.1)	Sim. Não informado qual	Psiquiátrico Psicológico
E6	Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos (F32.2)	Sim. Não informado qual	Psicológico
E7	Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos (F32.2) Ansiedade generalizada (F41.1)	Sem uso	Psiquiátrico
E8	Nada consta	Não informado	Médico

Fonte: dados da pesquisa retirados dos prontuários de saúde.

O Quadro 2 demonstra que predominam diagnósticos relativos a outros transtornos psicológicos e/ou psiquiátricos, com patologias mais severas; em diversos casos, como as depressões, Síndrome do Pânico e transtornos de ansiedade. Filgueiras e Hippert (2008) afirmam que o estresse pode vir acompanhado de outros transtornos mentais temporários, ou pela exacerbação de transtornos neuróticos ou psicóticos. Os dados não são precisos quanto a medicalização e a psiquiatrização, comuns nestas situações, conforme verificado por Cavalheiro (2010). Entretanto, todos tiveram atendimento com profissionais da saúde para buscar o tratamento e assegurar o afastamento, o que é uma necessidade nos quadros mais graves de estresse ou depressão. É interessante pontuar que 06 dos participantes tiveram atendimento psicológico para o acompanhamento da sua situação de adoecimento por estresse no Serviço de Saúde Ocupacional/UFSC. Esse acompanhamento, em geral, é realizado nos casos de afastamento por transtornos mentais e comportamentais que passam por perícia médica na UFSC.

Segundo o guia britânico de intervenção em saúde ocupacional (SEYMOUR; GROVE, 2005), há evidências de que o tratamento mais eficaz para os transtornos mentais comuns, como o estresse, transtornos de ansiedade e depressões, exige necessariamente a intervenção psicológica, por meio de atendimentos psicoterápicos breves de até 8 sessões, associada ao recurso medicamentoso específico para cada paciente. O trabalho do psicólogo em serviços de saúde ocupacional não é algo comum no Brasil, em comparação a outros países como Portugal,

por exemplo. Para Coelho (2008) a principal atividade da Psicologia da Saúde Ocupacional é a prevenção e avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, como assédio moral, assédio sexual, violências de modo geral, estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout*. Pode incluir atividades de orientação e aconselhamento individual e apoio psicológico, se necessário em articulação com a Psicologia Clínica ou com a Psiquiatria. A Psicologia da Saúde Ocupacional ainda é um tema recente que tem tido maior evidência com o aumento dos riscos psicossociais no trabalho (COELHO, 2008).

As atividades ditas ocupacionais, desenvolvidas em relação à higiene e às condições de trabalho não fazem parte das intervenções tradicionais do psicólogo organizacional e do trabalho, como recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal. Entretanto, o foco de análise nas condições de trabalho e seus impactos na saúde do trabalhador é um subcampo que cresce, com destaque para a saúde ocupacional e ergonomia. Questões relacionadas a acidentes de trabalho, problemas de ajustamento e bem-estar e à assistência psicossocial aos trabalhadores incluem-se nessa subárea de atuação do psicólogo. Essas atividades são consideradas movimentos inovadores e desafiadores nas práticas dos psicólogos, pois exigem a ampliação das tarefas convencionais da área, bem como novos modelos, conhecimentos e procedimentos de atuação. Nessa direção, o psicólogo passa a intervir com categorias profissionais diversas que vivenciam o desemprego e o afastamento do trabalho por problemas de saúde. Assim, é necessária uma compreensão ampliada sobre o mundo do trabalho e seus impactos nas organizações e nos trabalhadores, através do contato interdisciplinar com a Sociologia do Trabalho, Teorias Organizacionais, Economia dentre outros (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Em sua pesquisa com trabalhadores atendidos em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, Glina et al. (2001) concluíram que a evolução dos quadros clínicos mantém estreita associação com o suporte fornecido pelos serviços de saúde e demais instituições, pela empresa, sindicato e familiares, pois estes podem contribuir para o resgate da identidade profissional e social dos trabalhadores. É importante atentar para os casos de afastamento com retorno a mesma situação de trabalho ou para os casos de mudanças de função sem o respaldo de uma política adequada de readaptação, que podem resultar na piora da sintomatologia. O retorno ao trabalho precisa ser cuidadosamente avaliado após afastamentos por distúrbios psíquicos, o que demanda ações integradas e acompanhamento multidisciplinar. Este acompanhamento inclui tratamentos medicamentosos, psicoterapia e

suporte por parte dos colegas e das chefias, a fim de prevenir a evolução para quadros de saúde-doença mais graves.

No que diz respeito à saúde do trabalhador, pode-se constatar que se multiplicam categorias diagnósticas que classificam seu sofrimento subjetivo em diferentes níveis de desadaptação ao trabalho. No entanto, cabe, por outro lado, questionar que condições de trabalho (re)produzem esta situação, lembrando da inextrincável relação entre modos de trabalhar e modos de subjetivar (FONSECA; GIACOMEL; ENGELMAN, 2002). Nessa direção, o capítulo 4 abordará as características dos processos e das relações laborais, os sentidos relacionados ao trabalho e o adoecimento/afastamento por estresse, para que se possa melhor compreender em que contexto estes trabalhadores estão inseridos e de que forma este se relaciona com o seu processo de saúde/doença e afastamento do trabalho.

4 O DISCURSO DOS SERVIDORES E OS NÚCLEOS DE SIGNIFICAÇÃO

As informações obtidas por meio da análise dos relatórios de afastamento da UFSC e dos prontuários de saúde possibilitaram a caracterização, de modo mais geral, dos afastamentos por estresse de servidores na organização pesquisada, considerando aspectos importantes como número de servidores, gênero, setores de trabalho, cargos, quantidade de afastamentos e de dias não-trabalhados, doenças relacionadas ao estresse, dentre outros. As entrevistas, por sua vez, proporcionaram uma análise mais aprofundada do adoecimento por estresse e do afastamento, o que contribuiu para uma visão mais global do contexto dos participantes e de como ocorre o processo de produção dos sentidos do trabalho nesta condição em particular.

Para tanto, serão abordadas nesse capítulo as categorias centrais de análise que expressam os conteúdos mais significativos encontrados nos discursos dos servidores, em relação aos fenômenos investigados neste estudo. Os temas centrais foram separados em 04 núcleos de significação a saber: 1. descrição do trabalho: características dos processos de trabalho; relações interpessoais; problemas, desafios e aspectos positivos encontrados no trabalho; 2. sentidos do trabalho: identificação com o trabalho; sentimentos predominantes na experiência como trabalhador (a); entendimento do que é o trabalho; auto-percepção e percepção dos outros em relação ao seu trabalho; 3. o processo de adoecimento e o estresse: percepção da condição de saúde, do processo de adoecimento e das causas atribuídas ao estresse; estratégias de enfrentamento e a influência do estresse na percepção do trabalho e; 4. afastamento do trabalho: motivos do afastamento; mudanças no trabalho após o afastamento e, sua influência na percepção do trabalho. A discussão e interpretação dos dados a partir destes núcleos serão apresentadas em seguida.

4.1 DESCRIÇÃO DO TRABALHO

Este núcleo é formado por temas que descrevem características dos processos de trabalho, relações interpessoais, problemas, desafios e aspectos positivos encontrados no trabalho, conforme relatado pelos próprios servidores. Essa caracterização do ponto de vista dos sujeitos que vivenciam o processo de adoecimento e afastamento por estresse se faz importante para a compreensão aprofundada do contexto de vida laboral e de como as relações se dão nesse ambiente, para também

identificar qual a influência desta no adoecimento dos servidores. É fundamental compreender esse contexto, pois os sujeitos se constituem a partir de suas vivências e experiências com o meio e com os outros. Para Vygotski (2000, p. 33), cada pessoa "é um agregado de relações sociais encarnadas num indivíduo" e, assim, é na relação com os outros que o sujeito desenvolve seus sentimentos, percepções, significados e sentidos.

4.1.1 Características dos processos de trabalho

O contexto de trabalho dos servidores pesquisados refere-se a uma universidade pública federal. Chauí (2003) aborda a universidade como uma instituição complexa que tem um papel social importante a ser desempenhado. Para tanto, a estrutura da universidade é compartimentalizada em áreas de conhecimento e departamentos e exige uma diversidade de procedimentos e atuações. O trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação é desempenhado em todos os setores da universidade e em cargos que incluem desde funções assistentes, auxiliares e técnicas (servente de limpeza nos Centros de Ensino, técnico em radiologia no Hospital Universitário, assistente em administração nos Departamentos de Ensino) até cargos de nível superior (administrador em Pró-reitorias, assistente social no Núcleo de Desenvolvimento Infantil, médico no Departamento de Atenção à Saúde, para citar alguns). De modo geral, o contexto de trabalho destes servidores contempla atividades técnicas de administração e gestão da universidade, bem como funções de suporte ao ensino, pesquisa e extensão.

Nos depoimentos dos servidores a respeito do seu cotidiano de trabalho, foi possível perceber características próprias do serviço público federal, pois a organização do trabalho e as atividades desenvolvidas pela maioria deles são demarcadas por aspectos como burocracia, repetitividade e rotinas bem definidas, como demonstrado a seguir:

...o meu trabalho era mais **rotina administrativa**, mais arquivar documentos, organizar estoque, fazer pedido de materiais, essa parte de rotina, atendimento de balcão, atendimento de telefone...[...] era recolher documentação, era arquivar os documentos, era controlar se os professores tinham entregado toda a documentação, se tinham atualizado o currículo

lattes, **toda essa parte assim mais...mais burocrática...**(E1)

Eu chego, abro o computador e começo a ver o que que tem pra fazer né? Porque hoje em dia sem computador a gente não faz nada né e aí é **ofício, memorando, realizar as atividades que o chefe pede, atender muito telefonema...**(E6)

O meu local de trabalho **religiosamente precisa respeitar as 8:00 horas**, então chega às 08:00, sai até meio dia, é flexibilizado pra fazer uma hora de intervalo pra algumas pessoas né, então eu tenho uma hora de intervalo, de almoço, eu faço das 13:00 às 17:00h [o trabalho]...(E8)

A organização do trabalho, de modo geral, inclui aspectos como a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, as regras formais, a produtividade esperada, o sistema hierárquico, as relações de poder, as questões de responsabilidade, a estrutura temporal do trabalho, as políticas de pessoal, as formas de gerenciamento e de controle entre outros fatores, sendo formada por elementos prescritos formal ou informalmente, que demonstram as concepções e a gestão de pessoas e do trabalho no desenvolvimento da produção (DEJOURS, 1986, 1992; FERREIRA; MENDES, 2003; SELIGMANN-SILVA, 1995).

As organizações públicas, em geral, incluídas as universidades mantidas pelo Estado, são consideradas como sistemas complexos, porque têm características claras de burocracia no seu funcionamento com padronização em termos de condições e organização de trabalho e centralização das decisões, pois seus dirigentes são responsáveis perante uma autoridade externa à organização. Relacionadas a essas características mais gerais, possuem inúmeras particularidades como o apego às regras, rotinas e poder, a supervalorização das hierarquias, relações de paternalismo, entre outros aspectos, que interferem na definição dos processos internos de trabalho, nos comportamentos relacionados à inovação e mudanças, na formação de valores e crenças organizacionais, bem como na política e gestão de recursos humanos (PIRES; MACEDO, 2006).

Outra especificidade encontrada nos relatos é a presença de uma carga física e mental intensa, relacionada à variabilidade e à quantidade da demanda atendida, como demonstram E3, E2, E7 e E5.

...a gente trabalha com solicitação de exame de radiologia, o médico solicita, a gente realiza o

exame, com **atendimento a todo setor do Hospital Universitário** desde a emergência...a gente **atende todas as unidades, de pacientes internados...**(E3)

Eu chego no setor, eu **olho o que tem de coisas novas no setor**, de demandas pra mim, **converso** com os profissionais, depois eu **imprimo** o censo do setor, **confiro** quem são os usuários que entraram, **as demandas prioritárias, dai eu subo, faço as entrevistas** com os que são os mais prioritários, **atendo outras demandas que ficaram pendentes**, é...faço **relatórios, encaminho pra rede**, contato com os demais profissionais da equipe pra resolver possíveis demandas...(E2)

...a gente coordena o Serviço de Enfermagem com a equipe é...naquele período, **coordena, administra e faz também os cuidados de enfermagem, é um serviço completo** porque **nem sempre você tá com a chefia do lado pra administrar, a gente participa da administração**. A gente coordena e a gente **atende pacientes graves, auxilia em cuidados é...e também decide cuidados né, orienta a equipe do nível médio da enfermagem** (E7)

..mas assim geralmente, **a clínica agora tá bem pesada, nós estamos com um número assim de pacientes muito dependentes** e um número grande de pacientes dependentes então tem sido bem corrido, essas 06 horas que a gente fica aqui são **06 horas corridas assim pra conseguir né verificar sinais vitais, colocar soro, fazer todas as medicações, curativos, evoluir paciente, mandar pacientes pra exame...tem sido tardes assim bem corridas né?** (E5)

Pode-se identificar que alguns servidores relatam dificuldades em lidar com a carga psíquica de trabalho, ou seja, a carga relacionada às exigências do atendimento ao público (CRUZ, 2002), nesse caso, com os pacientes. Para E4 e E2, as demandas trazidas pelos pacientes são consideradas difíceis e traumáticas; E5 relata o atendimento a pacientes muito dependentes, o que torna o trabalho “pesado”. A carga psíquica também se refere às demandas das relações interpessoais com colegas e

chefias, bem como à mediação de conflitos no ambiente de trabalho (CRUZ, 2002), as quais também são expressas por E4 e E5.

Mas é...**a gente lida com pacientes graves**, com pacientes assim...vários **processos assim...de revolta...e o meu setor especificamente é muito traumático** assim...tanto para o funcionário como para o paciente que interna porque são especialidades como vascular, proctologia, urologia e plástica...(E4)

...nesse **processo de trabalho que é tão duro, o nosso trabalho não é fácil, as demandas que a gente atende, elas são muito difíceis** assim...a gente atende situações assim que quando a gente acha que a gente já viu tudo no mundo, a gente vê uma situação mais *punk*, mais complicada...(E2)

a sobrecarga de trabalho, a falta de visão da divisão do trabalho, porque elas não vêem que **uma tá mais sobrecarregada que a outra [...]** eu cheguei aqui, fui pra um setor que eu gostava, depois me trocaram, daí veio esse negócio do remanejamento e **tudo muito instável, toda hora falando assim você não é daqui, você é de tal lugar**, você vai ter que fazer curso pra concorrer, [...] **muita cobrança...eu tô me sentindo pesada, assim, carregando o mundo nas costas...**(E4)

...as **relações tem modificado acredito eu, pelo número de pacientes que são cada vez mais pesados**, cada vez mais dependentes e **tem acontecido muitos atritos entre as equipes**, porque a equipe da manhã deixa alguma coisa pra fazer à tarde, a tarde já se sente assoberbado com o que tem que fazer...**Eu acho que tá faltando um pouco de diálogo entre as equipes...e isto tá criando um estresse em toda a equipe...tá tão pesado a clínica, que isso tá se tornando motivos de brigas e o clima tá bem pesado, as pessoas já não tem mais aquele clima de amizade, as pessoas vem trabalham, cumprem o horário e já não tem mais aquele coleguismo, aquela amizade, aquelas brincadeiras...**(E5)

Os discursos de E4 e E5, em especial, apresentam elementos da organização do trabalho que estão relacionados ao clima organizacional

presente nos setores como a falta de divisão de tarefas e sobrecarga; a falta de apoio organizacional, expressa no sentimento de insegurança no trabalho, na falta de reconhecimento de sua atribuição e nas inúmeras cobranças acerca das responsabilidades; os conflitos, as brigas e a falta de diálogo na equipe. De modo geral, o clima refere-se ao modo como o ambiente organizacional é percebido e interpretado. O que melhor define o clima são as percepções compartilhadas entre as pessoas e estes significados compartilhados constituem o essencial do clima organizacional para que cada trabalhador dê sentido ao contexto no qual trabalha. Diversos componentes do clima podem ter relação com o desenvolvimento de estresse no trabalho, entre os mais importantes estão: estrutura, estilo de liderança, comunicação, controle, apoio organizacional, conflitos e a confiança (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004).

Os aspectos da organização e/ou carga apontados pelos servidores E4 e E5, como a sobrecarga de trabalho, por exemplo, foram construídos historicamente em meio às transformações ocorridas no serviço público. A partir de década de 30 do século XX, os modelos de gestão burocrática e gerencial têm sido aplicados na administração pública brasileira e demarcam momentos de maior enxugamento da máquina administrativa e de busca pela eficiência, eficácia e produtividade também relacionadas à desestatização (COUTINHO, 2003; NOGUEIRA, 2005). Tais modos de gestão podem ocasionar implicações importantes na vida laboral dos servidores. Chanlat (2002) aponta que o modelo gerencialista, aplicado na França em meados dos anos 90, levou, contemporaneamente a aspectos como o aumento da carga de trabalho, devido à redução do quadro de pessoal; a diminuição do grau de autonomia; o não reconhecimento do servidor e; a precarização do trabalho; os quais contribuíram para a desmotivação dos servidores públicos. Quadro semelhante também é identificado no Brasil por Assunção (2012), o qual vai ao encontro do discurso dos participantes desta pesquisa que pontuam, principalmente, a sobrecarga de trabalho e a falta de reconhecimento profissional.

É interessante ressaltar que os servidores que percebem sobrecarga de trabalho, seja no âmbito físico ou mental (E2, E3, E4, E5, E7), desempenham suas atividades em diversos cargos no HU, dos quais três são da área de enfermagem (E4, E5 e E7). Segundo Sveinsdóttir, Biering e Alfons (2006 apud ASSUNÇÃO, 2012), o desgaste ocupacional é sentido com maior intensidade em enfermeiros de hospitais do que por aqueles lotados em instituições não hospitalares. A rotina de trabalho destes profissionais é marcada por longos turnos de

trabalho, carga horária maior durante a semana, intenso contato com os pacientes, menos oportunidades de pausas entre as atividades e outros aspectos, somados à escassez de pessoal para atender a variabilidade das demandas que se apresentam em seu cotidiano, o que tem efeitos consideráveis sobre a carga de trabalho.

A subcarga de trabalho é evidenciada por E1 através da falta de rotinas e tarefas a serem desempenhadas, ou seja, o “não ter o que fazer no trabalho” parece ser um aspecto desestruturante do ponto de vista emocional da servidora. Cabe salientar que esta relata a vivência de assédio moral no trabalho, como será demonstrado adiante.

...eu trabalhei de janeiro até março e **eu fiquei sem fazer nada...**depois eu me afastei 30 dias, depois eu voltei e **continuei sem nada pra fazer [...] eu não tinha telefone, eu não tinha mesa, eu não tinha sala, então eu ficava circulando pela Universidade** ou eu ficava na Coordenadoria dos cursos [...] a minha localização física não era ali mas como eu não tinha lugar, eu me oferecia obviamente pro meu tempo passar mais rápido né...(E1)

Pode-se perceber que na mesma Instituição há sobrecarga para a maioria dos entrevistados, mas também há a subcarga de trabalho (E1). Este fenômeno desperta reflexões sobre a postura da gestão e destes servidores diante de tais situações. A teoria do ajustamento pessoa-ambiente de Edwards e Cooper (1990) esclarece que a interação entre pessoa e ambiente resulta em algum comportamento da pessoa para tentar ajustar-se à situação. Nessa direção, a discrepância entre o que o indivíduo deseja do seu ambiente de trabalho e o que ele percebe como sendo real, resulta em diferentes níveis de estresse ocupacional (PASCHOAL; TAMAYO, 2005). No caso de E1, a falta de demanda no trabalho também é um fator de estresse como pontua Quick et al. (1997). Assim, o adoecimento por estresse parece ser a maneira encontrada por estes servidores para lidar com as situações vividas no ambiente laboral, seja em condições de sobrecarga ou de subcarga de trabalho.

Assunção (2012) pontua que o processo de adoecer e se ausentar do trabalho possivelmente indica a falta de equilíbrio entre o trabalhador e o ambiente de trabalho, ou seja, o adoecimento pode emergir como resultado de uma discrepância entre a carga de trabalho medida pelas exigências e necessidades da atividade e a capacidade do trabalhador em termos de aptidões e competências. Além disso, Ferreira e Barros (2003)

lembram que o descompasso entre o trabalho prescrito (a tarefa descrita nos modos e regras que definem como o trabalho deve ser executado) e o trabalho real (a atividade ou o que de fato o trabalho exige para que seja executado) pode ser gerador de vivências de sofrimento nos trabalhadores.

Pode-se verificar que esta falta de equilíbrio entre trabalhador e ambiente de trabalho e/ou o descompasso entre trabalho prescrito e trabalho real ocorre no contexto desses trabalhadores, pois, à medida que não encontram forças ou condições físicas e psíquicas de lidar com a sobrecarga ou subcarga de trabalho, com as pressões e exigências de cada atividade, setor, pacientes ou dos relacionamentos existentes nos ambientes, parece haver uma ruptura da relação sadia entre trabalhador x ambiente de trabalho, o que abre espaço para o adoecimento por estresse e para o afastamento do trabalho.

Os relacionamentos interpessoais nos setores fazem parte do cotidiano dos servidores e se apresentam como fator significativo para compreender o processo de afastamento, o que será discutido na sequência.

4.1.3 Relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho

Os servidores entrevistados, de modo geral, relatam diversas dificuldades de relacionamento interpessoal. Inicialmente, pode-se perceber que há falta de trabalho em equipe. E1, por exemplo, pontua essa ausência em todos os setores em que trabalhou na UFSC, o que, para ela, é uma característica marcante na Instituição. E5 aponta a falta de coleguismo e de espaços de socialização, neste caso relacionada à rotina e à carga de trabalho pesadas, que dificultam o desenvolvimento das relações interpessoais no trabalho.

...não existe trabalho em equipe porque isso não existe aqui, eu não posso generalizar na Universidade porque eu não passei por todos os setores mas, pelos que eu passei, eu sei que não existe né, pelo menos não tem, então é **cada um por si e ninguém faz nada por ninguém**. Na minha visão é errado porque se eu não me colocar como contribuinte ou como aluno, usuário do serviço da Universidade, isso é ruim pra ele...(E1)

...os pacientes são tão graves, tão pesados que a equipe já não consegue mais ter um momento de socializar, de interagir e isso tá dificultando o

nosso trabalho mesmo eu fazendo o meu serviço da melhor maneira que eu consigo hoje aqui no Hospital...eu não me sinto tão realizada porque pra mim **falta o outro lado, falta o coleguismo, falta a minha relação com a equipe né**, então eu continuo a fazer aquilo que eu me propus a fazer, com os pacientes, **mas com a equipe já não é a mesma coisa, já não consigo ver o meu trabalho como prazeroso, eu acabo não me realizando aqui profissionalmente assim, eu saio frustrada, parece que sempre ficou alguma coisa...**(E5)

Os servidores manifestam, de modo explícito, as diferenças entre as gerações na Instituição e os conflitos que a convivência entre estas podem gerar. Tais conflitos podem ocasionar interferências e limitações no desenvolvimento do trabalho nas equipes, como expressam E2, E3, E1 e E4.

...eu vejo diferenças entre os profissionais que estão há muito tempo na Instituição e aqueles que são mais jovens. São perspectivas diferentes, visões de mundo, só que às vezes gera muitos conflitos e isso interfere...tipo assim, eu já senti o meu trabalho bastante afetado...(E2)

entre os setores você tem pessoas de bom relacionamento e pessoas com pouco relacionamento, isso você tem porque também tem pessoas como o teu trabalho que você tá fazendo e outros **que já tão em fim de carreira, aqueles que já cruzaram os braços...e a gente precisa ter parceria...**(E3)

...você não pode expor as tuas idéias porque acaba gerando um atrito, tipo assim...**essa menina acabou de chegar agora e já tá dando ideia** mas isso vai gerar mais trabalho...(E1)

O mais novo de casa, quando eu entrei, tinha uns 10 anos...**4 são novos o resto é tudo de 10, 20, 30 anos, são pessoas mais maduras que já viveram muito, muitas vezes já são mais intolerantes [...] algumas tem mais resistência em aceitar ou interagir com os mais novos e isso afeta o atendimento ao paciente...**(E4)

O discurso dos servidores demonstra o impacto do choque geracional nos relacionamentos de trabalho, processo que foi caracterizado com a presença de conflitos. Para entender como as pessoas se relacionam no âmbito organizacional tem sido importante verificar as diferenças na forma de agir e pensar das várias gerações, bem como a diversidade de culturas, níveis intelectuais, crenças, ideologias e expectativas, pois estes são fatores de conflito nas organizações (ANDRADE; MENDES; CORREA; ZAINÉ; OLIVEIRA, 2012). As gerações são produtos de eventos históricos que influenciam profundamente os valores e a visão do mundo de seus membros, incluindo comportamentos, ações e situações observadas em determinadas sociedades, organizações e grupos em um período histórico específico. Podem ser divididas entre veteranos (1901-1945), geração *baby boomer* (1945-1964), geração X (1965-1981) e geração Y (1982-2003). Há diferenças significativas entre elas como visão de mundo e de autoridade, limites de comportamentos e valores, entre outros, que afetam os indivíduos direta e indiretamente (CHIUZI; PEIXOTO; FUSARI, 2011).

Chiuzi, Peixoto e Fusari (2011) localizam as diferentes gerações entre os estágios de desenvolvimento psicossocial correspondentes, à luz da teoria de Erikson (1976). Segundo os autores, os *baby boomers* encontram-se no estágio da generatividade x estagnação, caracterizado pela divisão de seus conhecimentos e o cuidado com as gerações futuras. Entretanto, é possível ocorrer um movimento contrário por parte de alguns em função de sentirem-se ameaçados pelos subordinados mais jovens, e com isso optam por não dividir seus conhecimentos com receio da perda de suas posições. Erikson (1976) define essa situação como uma falha no desenvolvimento psicossocial, na qual o indivíduo torna-se excessivamente preocupado consigo mesmo e gera um sentimento de estagnação, tédio e invalidez (CHIUZI; PEIXOTO; FUSARI, 2011).

A geração X tende a assumir um sentimento ético característico da idade adulta, seus membros anseiam por uma carreira de sucesso, mas equilibrada com a vida familiar, diferentemente do trabalho que seus pais *baby boomers* tiveram (CHIUZI; PEIXOTO; FUSARI, 2011). A geração Y tende a ter boa autoestima e a apresentar dificuldades de relacionamento em aceitar e respeitar as figuras de autoridade, pois segundo Erikson (1998), no estágio comum vivido por pessoas dessa geração, a identificação pessoal ocorre a partir da escolha de valores e de pessoas, em detrimento de posições pré-determinadas, como os cargos hierárquicos nas organizações. Além disso, tendem a ser mais

ativos, buscar informações rapidamente por conta da velocidade de informação disponível e ter comportamentos questionadores. O comprometimento organizacional pode ser menor nesses indivíduos.

Gomes, Trevisan, Veloso e Silva (2013), em estudo realizado com estudantes de administração, observaram que as pessoas da Geração Y são apreciadoras de liberdade e preferem esquemas mais flexíveis de trabalho, que permitam a eles dedicar-se aos seus objetivos pessoais. Desse modo, pode-se inferir que os trabalhadores dessa geração apresentam dificuldades de adaptação ao contexto público, um ambiente demarcado por características como: burocracia, morosidade e rigidez dos processos de trabalho; repetitividade das tarefas; centralização das decisões nas chefias; dentre outras. Percebe-se que para os servidores entrevistados na UFSC, essa dificuldade de adaptação pode estar relacionada aos conflitos no ambiente de trabalho, bem como, ao desenvolvimento de estresse e do adoecimento destes.

Pode-se constatar que o quadro de servidores da UFSC foi significativamente renovado nos últimos anos, o que pode gerar os conflitos de gerações descritos pelos autores. Segundo dados do Departamento de Administração de Pessoal/UFSC, nos últimos três anos foi realizado um total de 653 admissões de novos servidores e 119 exonerações, o que demonstra tal renovação na instituição pesquisada. A história sociopolítica dos governos e a relação com o serviço público é responsável por parte desse redesenho na esfera pública, pois houve períodos de menor ênfase no fortalecimento da categoria através da não abertura de concursos públicos, principalmente na década de 90 (ALBRECHT, 2010). Nos últimos anos, é que houve o ingresso de um número significativo de novos trabalhadores. Ainda, a grande maioria é composta por servidores com maior tempo de serviço, muitos, próximos da aposentadoria. A saída destes aposentados também tem propiciado a entrada de novos para a reposição dessas vagas, o que diversifica assim, a população de trabalhadores da Instituição. Portanto, a UFSC vivencia um processo interessante em termos de renovação de seu quadro, o que desencadeia também conflitos entre as gerações, entre os servidores antigos e os novos, pois estes têm idades, formação, ideais e valores diferenciados.

No Brasil, as práticas de recursos humanos em relação à questão geracional demonstram a preocupação com a entrada de gerações mais novas no mercado de trabalho, principalmente com a geração Y e sua gestão de carreira e preparação para aposentadoria em detrimento das ações voltadas para a responsabilidades social e a qualidade de vida no trabalho (CORDEIRO; FREITAG; ALBUQUERQUE, 2012). Andrade

et al. (2012) salientam que as diferenças de comportamento e atitudes de natureza geracional, presentes no contexto de trabalho público suscitam o enfrentamento de desafios para repensar novos modelos de gestão e diferentes formas de organização do trabalho, capazes de alinhar os interesses das pessoas e aproveitar o melhor do potencial de cada um, independentemente da sua geração, proporcionando, assim, um crescimento mútuo entre os trabalhadores. Além disso, indicam que o tema conflito de gerações possui relevância social e organizacional, pois, é relativamente novo e há carência de estudos teórico-metodológicos provenientes da Psicologia.

Os participantes também referem que há dificuldades de relacionamento com ocupantes de alguns cargos e problemas nas relações de subordinação oficiais e informais, como apresentado nas falas abaixo:

Não é muito amigável assim, não existe também o interesse...a própria direção não sabe como melhorar esse clima organizacional justamente porque o problema do clima é ela né...(E8)

quando eu cheguei já existiam os conflitos...o relacionamento entre os gestores era complicado, eles não se respeitavam, então isso acabava transferindo para o corpo técnico, era muita briga, era muita confusão...(E1)

...tive alguns entraves nessa questão de hierarquias, de posicionamento, de mostrar que eu posso mais e você pode menos, principalmente as enfermeiras mais novas, elas tem uma resistência em aceitar a experiência que o técnico tem [...]Pra mim cuidar, eu tenho que estar bem, só que a pessoa que me supervisiona, muitas vezes não cuida do funcionário, como que vai querer um retorno positivo? O cuidar que eu digo...o respeito profissional pela pessoa... (E4)

...o professor, ele não se acha servidor, então ai acaba criando essa distância, o relacionamento fica um pouco complicado porque acaba gerando um relacionamento de subordinação, por exemplo, por mais que eu não esteja subordinada a um professor ou melhor dizendo, a um servidor docente, ele acaba achando que

you are subordinate to him because you are a server, he does not understand that you are a technical-administrative server, that you have a job like he has too... (E1)

The discourse of servers demonstrates how relationships of power in the work context. Organizational power is one of the components of organizational culture, which, along with others - such as values, criteria of justice, myths, rites and styles of functioning, direct and orient life in the organization. Cultural practices, identified also by models and management practices adopted, represent how members of the organization live their daily lives and result in organizational products that are the achieved results, the goals, the climate, the well-being and also the stress, among others (PAZ, 2008). Pires and Macedo (2006) identify that the attachment to power, to rules and to routines, the overvaluation of hierarchies, the centralization of decision-making power and paternalism in relationships are characteristic features in public organizations that impede changes and cause frustration and, therefore, can influence the mental health of their workers.

The academic environment, which has one of its objectives the production of knowledge, as is the case of universities, is characterized by power struggles, competitiveness, status and, sometimes, by discriminatory behaviors, refusal of differences and violence in the workplace, such as moral harassment, for example (NUNES, 2011). In this way, conflicts in these relationships become exacerbated between professional categories or between different jobs as demonstrated by E8 and E1. In the case of illness (E4), Faria, Barboza and Domingos (2005) identified that the psychological suffering of auxiliary staff has a relationship with hierarchy and with the reduction of professional autonomy. As these are subordinated to the chief of the illness, they also feel subordinated to their technical knowledge, just as to their authoritarianism, which generates conflicts in interpersonal relationships. In general, the smaller the autonomy of the professional in the organization of their work, the greater the chance of developing mental disorders related to work.

Few servers reported the presence of good relationships in the workplace (E7) and identified cooperation between colleagues in some specific situations (E2):

...my relationships are excellent, with the chiefs, with the other nurses, with the

equipe do nível médio, com os médicos, eu sou uma pessoa bem aberta e tranquila nos relacionamentos (E7)

Então...é...difícil mas assim, por outro lado, **quando tem uma questão que afeta o grupo todo, o grupo se une, consegue superar as diferenças e se unir pra barganhar algumas questões, é contraditório mas...**(E2)

A partir do discurso dos servidores foi identificado tanto o distanciamento nas relações interpessoais (E1, E4, E5, E8) como a presença de companheirismo e bons relacionamentos (E7, E2). Entretanto, o fato da grande maioria relatar dificuldades nas interações é uma questão que desperta preocupações, principalmente considerando a importância do suporte interpessoal como fator de prevenção ao estresse e promotor de saúde de maneira geral.

Para Ferreira e Assmar (2008), as relações interpessoais marcadas por conflitos, falta de confiança, comunicação deficiente, hostilidade e competição são fontes potenciais de estresse, pois as pessoas têm a necessidade de ser aceitas, valorizadas e ajudadas pelos colegas, superiores e subordinados no trabalho. Os relacionamentos laborais saudáveis são considerados como um suporte social importante e a falta ou fraqueza deste, comumente, leva a vários sintomas físicos e psicológicos de estresse, queixas psicossomáticas, insatisfação com o trabalho e absenteísmo (FERREIRA; ASSMAR, 2008; KARASEK, 2002 apud SERAFIM; CAMPOS; CRUZ; RABUSKE, 2012).

Por meio dos relatos dos participantes é possível afirmar que a ausência de suporte social no trabalho tem relação com o processo do adoecimento por estresse, pois todos os servidores ressaltaram um suporte social deficitário em seus setores, seja no contato com as chefias ou com os colegas de trabalho e de equipe. Além disso, essa ausência ou dificuldade é caracterizada por constantes conflitos no cotidiano laboral, sendo uma influência importante no desenvolvimento do estresse e no afastamento do servidor do seu local de trabalho.

Segundo Ferreira e Assmar (2008) o papel desempenhado pelo suporte social no processo de estresse ainda não se encontra suficientemente esclarecido. Desse modo, há ainda a necessidade de outros estudos que possam auxiliar na compreensão das complexas relações estabelecidas entre o suporte social e as experiências afetivas do trabalhador, principalmente no que se refere ao estresse (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001). A pesquisa em questão vem a contribuir

nessa direção, pois todos os participantes relataram dificuldades em seu suporte social no trabalho e demonstraram em seus relatos o quanto esse fator influencia negativamente no desempenho de suas atividades, bem como no desenvolvimento do estresse.

4.1.4 Problemas, desafios e aspectos positivos encontrados no trabalho

Neste subnúcleo serão abordados, inicialmente, os problemas e desafios percebidos no trabalho. Em seguida, serão discutidos os aspectos positivos encontrados por estes servidores no seu contexto laboral e a relação destes com os problemas/desafios relatados, conforme os dados apresentados no Quadro 3.

Quadro 3 - Comparação entre problemas, desafios e aspectos positivos do trabalho

ENTR.	PROBLEMAS E DESAFIOS	ASPECTOS POSITIVOS
E1	<p>...sair do privado e entrar no público, você entender que você tem que desacelerar, passa a não ter metas pra cumprir...o trabalho é muito mecânico, então a gente não pensa muito...a gente entra com uma ideia na Universidade, acaba se frustrando porque não consegue colocar em prática o que você quer colocar, não pode expor as tuas idéias porque acaba gerando um atrito...o problema é você ter que se adaptar a isso, como uma forma de sobrevivência na Universidade...</p>	<p>...aprender com esses problemas que eu vivenciei até agora na Universidade, então a forma de você tentar superar isso e criar alternativas pra você né, de uma certa forma seguir e entrar no sistema... ...eu aprendi a mudar, a ter mais paciência, eu aprendi a ser um pouquinho mais tolerante...aprendi, vamos dizer assim, a caminhar e a andar conforme a música, dançar conforme a música.</p>
E2	<p>tomar decisões de forma mais clara e democrática, eu acho que já houveram alguns avanços, algumas escalas eram definidas de forma muito arbitrária...o desafio é criar mais momentos de reflexão sobre o próprio processo de trabalho...pra não se alienar nesse processo de trabalho que é tão duro, as demandas que a gente atende são muito</p>	<p>estas questões do grupo se unir, momentos que ameaçam o grupo... ...esse trabalho me possibilita conhecer o ser humano... eu consigo abrir portas pras pessoas que eu atendo...eu consigo ver que tem muitas ações que eu faço, elas tem uma efetividade... ...essa passagem de residentes</p>

	<p>difíceis...desafio de buscar escapes, estratégias de saída e pensar um pouco sobre isso pra não viver naquele eterno sofrimento pelas demandas difíceis que a gente atende, de morte, de doenças, de conflitos cada vez mais violentos...</p>	<p>e estagiários, um trabalho que sempre tem gente nova, gente trazendo coisa nova, acho que não é todo espaço que tem essa possibilidade né?</p>
E3	<p>o problema é realmente de condições de trabalho, hoje as condições físicas de trabalho nos nossos setores não é boa, ela é ruim. E outro é que pudesse um dia assim, ver o meu setor sendo reconhecido como um bom setor de trabalho. Olha...continuo dizendo, o meu desafio é fazer e de ver como um bom ambiente de trabalho, esse é o meu desafio.</p>	<p>Tem pessoas que tem essa mesma...não são muitos, mas tem essa mesma vontade, de querer ver o setor, respeitado, visto pelas pessoas como um setor que funciona direito...tem as pessoas boas que trabalham no setor, que tem essa mesma preocupação minha, de fazer o melhor aqui dentro</p>
E4	<p>Os problemas são as relações entre as pessoas, são equipes grandes, várias pessoas de várias culturas, formações e idades, muitos funcionários antigos, com o novo, o modo que aquela pessoa aprendeu na época dela e como é hoje né...tem pessoas que são mais maleáveis, que gostam de aprender com os novos, tem novos que não gostam dos antigos porque são mais perfeccionistas...os desafios...o lidar com o paciente, o lidar com a dor...a gente fica revoltado com algumas situações, a indiferença da família...</p>	<p>Também as relações, eu aprendo muito com as pessoas, as amizades, a gente conhece vários tipos de pessoas...o meu prazer maior é o poder cuidar da pessoa, eu ver a pessoa feliz, eu gosto de brincar com o paciente, de ver ele sorrir, de passar no corredor e o acompanhante me cumprimentar, reconhecer o teu trabalho, é muito gratificante essa coisa de você ter um retorno da pessoa.</p>
E5	<p>manter a qualidade do serviço tá difícil porque os pacientes são tão graves, que a equipe não consegue mais ter um momento de socializar e interagir, isso tá dificultando o trabalho, as pessoas tão sem motivação pra vir trabalhar porque são só cobranças, ninguém é</p>	<p>o que me motiva, o que me faz bem é ver que o paciente melhorou, que o paciente foi pra casa, que ele chegou de uma forma crítica e tá saindo bem, tá indo embora e isso é o que me motiva a trabalhar...</p>

	valorizado por aquilo que fez...	
E6	eu gosto sempre de estar fazendo coisas diferentes, essas rotinas me cansam bastante assim, aqui até que não tem tanta, porque sempre tem coisa nova pra fazer né...Os desafios ah eu gosto, esse evento foi um mega desafio, é cansativo, a gente...o corpo se acaba porque a gente não é mais nem uma criança mas é bom . Os eventos são desafios...	o ambiente de trabalho é bem bom. Tem problemas como todos os lugares mas de uma forma geral é bom, tranquilo, os relacionamentos são bons
E7	Há dificuldades em termo setorial por exemplo, tu precisa mudar a dieta de um paciente ou precisa se adequar, não existe uma nutricionista naquele momento. No plantão de fim de semana tem uma pra muitos setores, elas não conseguem fazer atendimento e às vezes, nós como enfermeiras ouvimos essa queixa, vimos a necessidade do paciente, mas não conseguimos resolver... trabalho em dias e momentos que não tem todos os profissionais e eu passo essas dificuldades...	...as nossas chefias, pelo menos no meu setor, são abertas, tranquilas, a equipe de enfermagem também, eu tenho um bom relacionamento com os médicos, tantas decisões a gente já tomou e não teve problema porque é autoconfiança né...é a troca, eu vejo isso como um ponto positivo. Outro ponto positivo assim do HU, é sempre querer estudar, sempre trazendo novidades né?
E8	São os pessoais , eu vejo que problemas com o trabalho, eu me vejo como uma pessoa que se adapta muito rapidamente, eu já trabalhei com diversas coisas, eu consigo me adaptar, eu corro atrás, eu me considero pró-ativa assim, o que eu não consigo fazer eu corro atrás, vou me informar e dou um jeito de fazer mas hoje o meu problema profissional na realidade é um problema interpessoal com a gestão do departamento .	me agregou bastante conhecimento pra futuros concursos no meu cargo de assistente, eu me formei a pouco tempo e eu pretendo fazer outros concursos, não pretendo ficar na UFSC por muito tempo, nem terminar o meu estágio probatório aqui!!! O Departamento me trouxe bastante conhecimento que eu vou utilizar em outros concursos.

Fonte: dados da pesquisa retirados da entrevista.

Em relação aos problemas e desafios encontrados no ambiente de trabalho, E1 ressalta a dificuldade de adaptação ao serviço público em comparação com o setor privado devido aos seguintes fatores: o ritmo de trabalho lento, a ausência de metas para cumprir, o trabalho mecanizado e o clima organizacional que a impede de expor suas idéias. E2 percebe a necessidade do setor em tomar decisões de forma democrática, criar momentos de reflexão e buscar estratégias de escape do sofrimento pelas demandas difíceis as quais atende. E6 pontua que as rotinas de trabalho, sem a presença de desafios, são cansativas. E3 indica que o principal problema refere-se às condições físicas ruins de trabalho no seu setor. E4 e E8 identificam problemas nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, como as diferenças culturais e de gerações e, com a chefia, respectivamente. E7 cita a falta de profissionais na equipe para dar suporte às necessidades de atendimento dos pacientes. E4 ainda aborda as dificuldades em lidar com os pacientes e com o processo de dor pelo qual passam. E5 salienta a sobrecarga no setor, que acarreta desânimo e desmotivação para o desenvolvimento das atividades e cita também a falta de reconhecimento por parte das chefias.

É interessante observar que os problemas e desafios percebidos pelos servidores, de modo geral, referem-se a características da organização, das relações e dos processos de trabalho. Entre estes estão, por exemplo, o trabalho mecanizado, a centralização das decisões, as atividades repetitivas, a falta de profissionais, a sobrecarga de trabalho, os relacionamentos conflituosos, dentre outros. Pode-se perceber que tais características fazem parte da descrição do trabalho destes servidores. Algumas destas relacionam-se com os processos de trabalho e os modos de gestão do serviço público como a centralização das decisões, a sobrecarga de trabalho e a repetitividades das tarefas, as quais já foram discutidas anteriormente. Estas características são ressaltadas como problemas e desafios a serem enfrentados/superados, pois interferem diretamente no desenvolvimento do trabalho destes servidores.

Segundo Ferreira (2011) o estudo das condições, da organização e das relações socioprofissionais do trabalho são fundamentos de uma abordagem contra-hegemônica em qualidade de vida no trabalho (QVT). A intervenção nas condições laborais tem caráter preventivo, é mais eficaz em comparação com atividades assistencialistas de natureza compensatória do desgaste vivido no trabalho e ações individualizadas focadas no aumento da resistência física e psicológica do trabalhador, práticas predominantes nas organizações. Esta abordagem de QVT é

coerente com o pressuposto preconizado pela Ergonomia da Atividade, da adaptação do trabalho ao ser humano, e não o inverso. Tende a aumentar o bem-estar dos trabalhadores de modo progressivo e também duradouro; conseqüentemente, reduz/previne os adoecimentos e o número de afastamentos por problemas relacionados ao trabalho.

Ao mesmo tempo em que os servidores relatam um contexto de trabalho marcado por diversos problemas e desafios, conseguem identificar os seus aspectos positivos, fenômeno que ocorre com todos os servidores pesquisados. Para a maioria destes, os aspectos positivos têm uma relação estreita com os problemas pontuados, por exemplo, o mesmo grupo que precisa buscar uma forma mais democrática e reflexiva de trabalho é ressaltado, positivamente, como aquele que se une para lutar contra as ameaças externas (E2). Os mesmos relacionamentos interpessoais considerados difíceis são também vistos como fatores de bem-estar para E4. A dificuldade em lidar com os pacientes graves e com a dor destes, pontuadas por E4 e E5, também se converte em prazer no cuidado com os usuários e em obter o reconhecimento destes. Além disso, E3, que vivenciou problemas de relacionamento no trabalho, identifica como aspecto positivo as pessoas que, assim como ele, têm vontade de lutar para melhorar o trabalho no setor. E6, da mesma forma, teve sérios problemas nas relações, mas percebe o ambiente de trabalho atual como fator que agrega valor a ela.

Alguns servidores pontuam aspectos positivos relacionados ao conhecimento e aprendizagem obtidos por meio do seu trabalho. E8 ressalta que o conhecimento adquirido no cargo de assistente em administração poderá ser utilizado para aprovação em outros concursos públicos. E4 pontua a aprendizagem decorrente do atendimento às pessoas. A experiência vivida por E1 fez com que esta aprendesse a ser mais tolerante, a superar os problemas e criar alternativas para se adequar à Instituição.

A busca por alternativas e estratégias de enfrentamento para lidar com os problemas ou a possibilidade de olhar para o lado positivo do trabalho é um fator de saúde mental importante. Embora o público pesquisado seja de servidores adoecidos por estresse, percebe-se que a capacidade de encontrar aspectos positivos mesmo frente aos problemas da realidade cotidiana e ao sofrimento, em geral, foi mantida pelos servidores, ou não foi totalmente prejudicada. Os participantes parecem utilizar os aspectos positivos do seu trabalho como mecanismos para lidar com a realidade concreta de trabalho. A capacidade de resiliência ou de enfrentamento das adversidades tem sido discutida no cenário contemporâneo da Psicologia, pois mostra-se como um aspecto

importante para a promoção de saúde dos trabalhadores. Olhar para o que há de positivo e o que produz bem estar e felicidade pode auxiliar os servidores adoecidos a melhorar a sua saúde. Vários autores têm discutido a questão da resiliência com foco na Psicologia Positiva (SORIA; SCHAUFELI, 2009; SELIGMAN, 2011). Experimentar emoções positivas, ter bons relacionamentos pessoais, ter um sentido de vida e metas alcançadas estão entre os fatores que mais contribuem para o bem-estar (SELIGMAN, 2011). Outros autores têm desenvolvido estudos sobre os fatores que promovem felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho (SILVA; TOLFO, 2012).

Em um estudo sobre a resiliência e controle do estresse em juízes e servidores públicos constatou-se que pessoas com maior habilidade em analisar as causas das adversidades, controlar suas emoções, assumir uma postura otimista diante da vida, compreender as razões que levam outras pessoas a se comportarem de determinada forma e acreditar em sua capacidade para cumprir tarefas que lhe sejam solicitadas; estão expostas a menor risco de desenvolver quadros de estresse crônico e outras patologias associadas a eles. A constatação da existência de mecanismos capazes de aumentar a resistência das pessoas às adversidades apresenta-se como um estímulo às pesquisas sobre prevenção e controle do estresse, problema que tem instigado cada vez mais o interesse de pesquisadores (OLIVEIRA; LIPP, 2009).

De maneira geral, os trabalhadores entrevistados descrevem seu trabalho como rotineiro, repetitivo e burocrático, características próprias do serviço público. Além disso, o definem com sobrecarga física e, principalmente, mental, relacionada à variabilidade e quantidade da demanda, ao atendimento do público/pacientes e à mediação necessária nas relações interpessoais e nos conflitos no ambiente de trabalho. Os relacionamentos interpessoais são demarcados por problemas entre colegas e entre subordinados e chefias, bem como por diferenças entre grupos/gerações e por disputas de poder. Os problemas e desafios do trabalho referem-se às características da organização e dos processos de trabalho, bem como às condições laborais ruins e às dificuldades nas relações entre as pessoas. Entretanto, estes servidores também percebem os aspectos positivos presentes no seu trabalho, como por exemplo, a aprendizagem obtida nos relacionamentos e o reconhecimento dos pacientes atendidos.

Para Vygotski (1993, 1996, 2001), o homem é constituído por meio das experiências do seu contexto social e histórico, portanto, as características dos processos de trabalho no serviço público e, em especial, nas universidades e na UFSC, relatadas anteriormente;

direcionam os modos de ser e de subjetivar dos trabalhadores entrevistados. Pois, segundo Zanella et al. (2007), os sujeitos produzem significados e sentidos por meio de suas complexas relações, processo que é marcado pelas trajetórias e experiências individuais e coletivas, demarcadas pelas características do contexto histórico do qual fazem parte.

4.1 SENTIDOS DO TRABALHO

Segundo Vygostki (2001, p. 465), "o sentido de uma palavra é a soma de todos os fatos psicológicos que ela desperta em nossa consciência", enquanto o significado é a zona mais estável de significação que uma palavra adquire no contexto de um discurso. O sentido é sempre uma formação dinâmica e complexa, construído por meio do modo singular como os sujeitos se apropriam da realidade. Sentidos e significados são um construto multidimensional e dinâmico decorrente das variáveis ambientais, pessoais e sociais e, interdependentes, que pode ser analisado no que tange ao trabalho. Significados correspondem ao entendimento social do que é o trabalho enquanto os sentidos referem-se à apreensão individual que cada um faz dos significados coletivos existentes (TOLFO; PICCININI, 2007). Por meio dessas concepções, parte-se do pressuposto da complexidade do construto sentidos do trabalho, um fenômeno que ocorre a partir das realidades concretas do cotidiano dos servidores.

Para facilitar a separação dos conteúdos significativos do discurso das pessoas nomeou-se este núcleo de significação como sentidos do trabalho relacionando-o à identificação e ao entendimento do que é o trabalho, aos sentimentos existentes na experiência como trabalhador (a) e, à auto-percepção do próprio trabalho e crenças sobre a percepção dos outros acerca do seu trabalho. Entretanto, considera-se a indissociável relação do processo de elaboração dos sentidos com todas as experiências vividas e relatadas por estes trabalhadores, e assim percebe-se que este núcleo central relaciona-se com todos os outros núcleos encontrados nesta pesquisa, em maior ou menor grau, pois estes últimos também abordam conteúdos considerados significativos para a análise dos sentidos do trabalho para estes servidores.

4.2.1 Identificação com o trabalho

As entrevistas demonstraram que a maioria dos servidores possui uma forte identificação com o trabalho, seja pela importância que ele

assume em sua vida (E6) ou pela identificação com a atividade realizada (E4, E7, E2). Interessante pontuar que para E3 esta identificação foi construída a partir da experiência da relação de seu pai com o trabalho, ou seja, foi inicialmente transmitida pelos valores de sua família.

...há 6 meses atrás se tu me perguntasse isso, acho que eu ia te bater [quando iniciou o processo de estresse]. Mas hoje eu to me identificando bem mais assim...é porque **eu não vivo sem trabalho, não adianta**. Eu não vivo sem trabalho, não adianta...(E6)

Eu me identifico muito com o meu trabalho porque eu gosto, novamente **gosto de cuidar**, é...gosto de cuidar das pessoas, gosto do contato, né...físico com a pessoa...é **uma coisa meio espiritual assim, de ter que fazer alguma coisa, meio emocional minha assim, de tá cuidando...**(E4)

...me identifico totalmente ainda mais que eu trabalhei na área de saúde curativa, saúde preventiva e docência e eu **me adaptei em todas as três áreas de atuação da enfermagem...**(E7)

...eu gosto de conhecer o ser humano, **isso me dá a possibilidade e como eu sempre quis lutar pelos direitos das pessoas, contra as injustiças e tal, esse trabalho, ele me abre algumas possibilidades de fazer isso...**(E2)

...o meu pai acabou aprendendo enfermagem no hospital e foi o médico prático no bairro por muitos anos, **tanto até que tem o nome do Posto em sua homenagem e isso aí foi a minha satisfação. O meu pai saía de bicicleta, 10 km pra aplicar uma injeção e isso aí trouxe muito [significado] pra mim, trouxe essa dedicação que eu tenho...que eu gosto...foi, muito, muito pessoal, muito da gente e eu trabalho na área da radiologia, que é uma coisa que eu gosto, eu gosto demais...**(E3)

Para estes servidores prevalece a identificação com o trabalho e este é percebido como possibilidade de realização pessoal (E2), como valor familiar (E3) e missão (E4). Blanch Ribas (2003) aborda que o trabalho historicamente assumiu significado em um pólo positivo, ou

seja, associado à vida e à aspectos como missão, vocação, valor, fonte de prazer, satisfação e autorrealização, sentidos que são predominantes na sociedade moderna. Esta visão positiva do trabalho também predominou no discurso dos servidores entrevistados. Pode-se considerar a identificação com o trabalho como um aspecto fundamental na construção da própria identidade, esta vista não como algo acabado, mas como processo de identificações em curso (SOUSA-SANTOS, 1995). Na sociedade contemporânea, em que, em grande parte, você é aquilo que faz, o sentido de si está ancorado à atividade profissional e às relações sociais aí construídas. Daí a importância de considerar este aspecto nos processos de adoecimento, pois a falta de sentido do trabalho pode ser subjetivada através de alterações na auto-imagem, como pode ser visto na fala de E1.

A falta de identificação e a falta de sentido no trabalho é demonstrada tanto por E1 como para E5. Entretanto, o discurso de E1, especificamente, aponta para a despersonalização do sujeito no trabalho, para a alteração da sua auto-imagem:

eu me vejo no trabalho como um ser inútil...ficar esperando o tempo passar pra ir embora é uma sensação muito ruim, é a sensação que a pessoa está te colocando como se você não tivesse nenhuma utilidade...a sensação que eu tenho é que eu entrei como um sujeito e virei um código de vaga, sem sentimento, sem nada [...] o trabalhador, o servidor técnico-administrativo, ele não tem nenhum valor, o que vale é a vaga [...] eu não consegui colocar em prática nada aqui na Universidade...(E1)

pra mim hoje trabalhar na Clínica é trabalhar, eu não tenho um ambiente prazeroso, eu não tenho lazer nenhum ali, eu não consigo ver aquilo com outros olhos, eu só vejo cobranças e trabalho (E5)

A forma como E1 pontua a falta de identificação com o trabalho demonstra que este não tem sentido para ela neste momento, pois se vê como um ser inútil, como uma servidora sem valor, como um código de vaga na instituição. O relato sobre o trabalho desta servidora também lembra o que Leontiev (1978) pontua sobre o processo de alienação. Segundo Leontiev (1978), quando o significado da atividade não corresponde mais ao seu sentido ocorre a alienação do trabalhador, ou seja, o conjunto de significados compartilhados do trabalho na

sociedade, significados com conotações positivas (Blanch Ribas, 2003), não correspondem aos sentidos que a servidora passou a (re)significar com a sua experiência de trabalho atual, que são sentidos com conotação negativa. Esse processo parece ocorrer também com E5, a qual não percebe mais oportunidades de realização ou prazer nas suas atividades e define o seu trabalho como “aquilo”, como cobranças e trabalho (esforço), sentidos com conotação negativa.

Para Morin (2001), o trabalho que tem sentido deve ser organizado de maneira eficiente e ter um resultado útil, proporcionar prazer e satisfação, com a possibilidade de responder a desafios e usar o potencial da pessoa com autonomia, ser fonte de relações humanas satisfatórias e manter as pessoas ocupadas, organizando o seu tempo e evitando o vazio e a angústia, entre outros aspectos. Desse modo, “a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de desenvolver seus julgamentos e seu livre arbítrio...” (MORIN, 2001, p. 9). Entretanto, não é que parece ocorrer no contexto de trabalho destas servidoras (E1 e E5), por isto, seu trabalho é percebido como sem sentido ou em um pólo de sentido negativo (BLANCH RIBAS, 2003).

Pode-se perceber que para dois servidores que consideram o trabalho como muito central em suas vidas (E7, E6), a identificação e o comprometimento com o trabalho é tão forte que atinge um extremo. Pode-se perceber que esse tipo de relação com o trabalho levou os servidores a algumas reflexões sobre os prejuízos que esse envolvimento pode ocasionar na vida familiar ou ainda no âmbito psicológico:

...eu sou viciada em trabalho, viciada em trabalho!!! Esses momentos que eu tô parada (afastada), é o momento que eu tô dando para os meus filhos, para o meu marido, eu estou há 18 anos trabalhando fim de semana, **eles mesmo disseram, nós não estamos acostumados contigo!!!** Eu sempre trabalhei muito aí...como tu vê...**nesse ponto é até um desnível né**, porque o trabalho é importante demais, **talvez 70% da minha vida é trabalho, não deveria ser isso...**(E7)

eu não vivo sem trabalho, não adianta, me odeio por isso tá...Hoje eu ainda to tentando resolver isso...Hoje eu já consigo pegar férias e não vir aqui...porque antes eu pegava folga e me

sentia culpada, pegava férias e me sentia culpada. Eu fiz uma cirurgia que eu não podia sentar, eu vim aqui fazer um serviço que não era meu, eu fiquei 6 horas sentada...**O pai briga comigo, a mãe briga comigo, meus irmãos brigam comigo só que eu sou assim.** Isso que agora eu consigo tirar férias porque antes eu pegava 10 dias, vinha trabalhar 08, quer dizer, só pegava sábado e domingo (E6)

Na psicologia sócio-histórica a atividade/trabalho ocupa lugar de destaque, pois segundo Vygotski (1991, p. 130) “o fato central de nossa Psicologia é o fato da ação mediada”. Isso significa que a atividade humana é produtora de cultura e nesse processo objetiva o ser humano e ao mesmo o subjetiva. Assim, o resultado da atividade é a produção de uma realidade humanizada, o que resulta, ao mesmo tempo, na humanização do sujeito que a realiza (ZANELLA, 2004). A partir disso, pode-se compreender que a atividade é responsável pelo processo de humanização dos homens, ou seja, a atividade/trabalho é o que constitui o ser humano, por meio dele é que o homem significa o mundo.

Embora muitos autores abordem a centralidade como um aspecto positivo (MOW, 1987; VYGOTSKI, 1991; BORGES, 1998), a identificação extrema e/ou comprometimento com o trabalho apresentada pelos servidores acima suscita uma preocupação importante em relação à saúde destes. Castro e Zanelli (2010), ao revisar o fenômeno *burnout*, encontraram trabalhos que relacionam grandes aspirações e exigências de altas performances no âmbito laboral ao fracasso do sentido dado ao trabalho. Baseados em uma perspectiva clínica do *burnout*, estes autores defendem que os sujeitos com alto investimento profissional, com graus elevados de motivação e identificação dão um sentido ao seu trabalho que ultrapassa os limites profissionais e que inclui toda a sua existência. Na hipótese de desilusão e ruptura psíquica entre o que é idealmente esperado e o que é efetivamente realizado, há a perda desse sentido existencial dado ao trabalho, produzindo o fracasso psicológico, desestruturando a identidade pessoal e contribuindo para que o processo de *burnout* se instale (FREUDENBERGER, 1987; PINES; ARONSON, 1988; PINES, 1993; CHERNISS, 1995 apud CASTRO; ZANELLI, 2010).

O processo de estresse e a Síndrome de *Burnout* já foram diferenciados na literatura, mas é interessante pontuar a relação existente entre ambos, pois a exposição ao estresse crônico pode levar ao *burnout*. Além disso, embora os servidores pesquisados tenham diagnósticos de

estresse, abordam em seu discurso a vivência de desilusão com o seu trabalho, de incapacidade e de impedimento de exercer plenamente as suas atividades, devido à situações ou características do próprio ambiente laboral. Percebe-se, nesses casos, a ruptura do ideal almejado com o possível efetivado, conforme será abordado mais especificamente no decorrer desta análise; entretanto, cabe o registro de que existe uma forte associação positiva destas características com o desenvolvimento progressivo de um quadro de *burnout*.

4.2.2 Sentimentos predominantes na experiência como trabalhador(a)

Os sentimentos apresentados na experiência como trabalhador(a) vão desde aqueles positivos, como alegria, felicidade, satisfação e realização, até os negativos, como indignação, frustração, tristeza, desprazer, sentimento de inutilidade e “de ir embora”. E3, E7 e E8 demonstram sentimentos positivos em seus discursos:

...um sentimento de realização, para cada pessoa que eu atendo que me dá um obrigado, eu fico assim...emocionado (E3)

...o meu sentimento de trabalho na enfermagem é **muito bom**, eu tenho de fazer o melhor pra pessoa, eu tenho vontade de ajudar, eu faço o meu melhor, às vezes faço um pouquinho mais né? **Então eu saio feliz, eu saio tranquila né?** [...] eu gosto de atender e ver a pessoa melhor. **O meu momento de alegria é quando o paciente diz ah que bom que tu fizesse isso**, que bom que deu certo, que bom que você tá chegando...**O reconhecimento dos pacientes...**a enfermagem vive muito disso...(E7)

eu gosto de trabalhar, eu trabalho desde as minhas primeiras fases da graduação, acho que eu sou uma **alma inquieta** assim, **eu nunca consigo fazer poucas coisas, então eu sempre tenho muitas atividades** e eu gosto de diversificar assim, gosto de mudar, mudar de trabalho mesmo porque acabo que...vou com muita ânsia no começo e parece que esgota as novidades e dá uma desmotivada assim (E8)

Para E3 e E7, os sentimentos positivos estão relacionados à realização pessoal e ao reconhecimento do trabalho. Realização e reconhecimento já foram citados, respectivamente, como elemento de identificação com o trabalho e como aspecto positivo do contexto laboral. E8 relata que gosta de seu trabalho, o qual parece estar relacionado ao sentimento de utilidade e ocupação, pois a servidora busca realizar muitas atividades ao mesmo tempo. Realização, reconhecimento, sentimento de utilidade e de ocupação estão associados aos resultados esperados do trabalho, ou seja, a função que o trabalho assume em suas vidas (MOW, 1987).

Entretanto, os sentimentos considerados negativos são os que predominam, conforme se verifica nos discursos de E4, E5, E2, E1, e E5, E6:

eu to um pouco frustrada, frustrada com pouco reconhecimento profissional da instituição, dos superiores, decepção mesmo assim, decepção total...e assim triste...assim me perguntando o que que eu to fazendo aqui? (E4)

aqui eu já não tenho tanto prazer em trabalhar, no meu outro emprego eu tenho ainda prazer, talvez porque o ambiente de trabalho e o convívio com os meus colegas lá é muito melhor, não existe essa cobrança, essas brigas, essas críticas, lá sim, lá eu me realizo profissionalmente, eu faço aquilo que eu me propus a fazer quando eu escolhi essa profissão, **lá eu sou feliz trabalhando, aqui não, aqui pelo clima que existe[...]**tá difícil de ver a Clínica como um ambiente saudável, **sair de casa pra vir trabalhar antes era prazeroso, agora não**, agora realmente é cansativo (E5)

...indignação!!! Até porque a gente vê muitos direitos das pessoas sendo violados [...] é uma indignação positiva, uma indignação que funciona pra fazer algo...(E2)

...colocar a pessoa em situação de inutilidade, é como se você dizer que a pessoa é inútil né, **eu tava me sentindo, vamos dizer assim, uma mendiga institucional...**(E1)

Se tu me perguntasse isso há pouco tempo atrás era **um sentimento de ir embora**, muito forte...(E6)

Em seu discurso E4 demonstra um forte sentimento de frustração e decepção por não ter o reconhecimento que esperava das suas chefias e da Instituição. E5 ressalta que não sente mais prazer em trabalhar como anteriormente, em virtude do clima de cobrança, brigas e críticas e de um ambiente que não promove saúde. Ainda, E5 compara o que sente na Instituição pesquisada e em seu outro vínculo empregatício, no qual se descreve como uma pessoa que se realiza e que trabalha feliz. E1 aponta que a situação vivenciada no ambiente de trabalho, na qual não tinha nenhuma atividade para executar, desencadeou nela um sentimento de inutilidade. Entre estes sentimentos negativos, a falta de reconhecimento, o clima organizacional não saudável e os conflitos nas relações interpessoais se sobressaem, pois são aspectos já relatados anteriormente como problemas e desafios presentes no ambiente de trabalho destes servidores.

E6 aponta o desejo/sentimento de ir embora da Instituição devido à situação vivenciada por problemas de relacionamento no trabalho. A partir de estudo dos dados relativos à rotatividade de servidores técnico-administrativos da UFSC, disponibilizados pelo Departamento de Administração de Pessoal, pode-se perceber que o desejo/sentimento de ir embora, pode ser associado ao momento de desligamento. Entre outros fatores, pode levar os servidores a pedir exoneração de seus cargos. Em análise dos três últimos anos, percebe-se que o número de exonerações tem aumentado consideravelmente. Em 2011 houve 225 admissões e 34 exonerações, em 2012 foram admitidos 260 servidores e 37 foram exonerados e a comparação mais significativa de todas refere-se a 2013, onde houve um número menor de admissões, 168 e, em contrapartida, o número de exonerações foi de 48.

Ao analisar quais sentimentos os servidores pesquisados têm na experiência como trabalhador(a), pode-se observar a existência de sentimentos contraditórios como realização, reconhecimento, sentimento de utilidade e alegria (E3, E7, E8 e E2) e frustração, desprazer, indignação, sentimento de ir embora e de inutilidade (E4, E5, E2, E1 e E6). Essa contradição é ressaltada na fala de E2:

Indignação [...] e outro sentimento que eu sinto é de alegria...**são sentimentos contraditórios, indignação e alegria**, mas sinto...com todas as

dificuldades, eu ainda me sinto realizada com o que eu faço.

As emoções e sentimentos ocorrem a partir das experiências e das relações desenvolvidas no contexto de trabalho; no caso destes servidores, um meio que proporciona bem-estar e realização, mas que também possui problemas; que influenciou no seu adoecimento por estresse e por isso reflete em sentimentos com conotação negativa como o desejo de ir embora da Instituição. De modo geral, os sentimentos negativos indicam um grau de insatisfação com o trabalho e com a organização.

Gondim e Siqueira (2004) abordam a importância em considerar as emoções dos trabalhadores em relação ao ambiente de trabalho. Para estes autores é relevante compreender a maneira como as emoções se desenvolvem na experiência organizacional, pois revela a satisfação com os modos de gestão utilizados. As emoções constituem-se como indicadores de prazer ou sofrimento psíquico e influenciam nos processos de bem-estar, produtividade e saúde dos trabalhadores. Para Vygotski, as emoções não são diferenciadas dos sentimentos, este define as emoções como funções psíquicas superiores, que não se reduzem a processos biológicos, uma vez que são qualitativamente modificadas pela vida social e cultural (TOASSA, 2011). Isto implica no reconhecimento das emoções como funções mediadoras essenciais na relação do sujeito com o mundo e, em especial, na sua percepção e ação no trabalho.

4.2.3 Entendimento do que é o trabalho

Para Vygotski (2001), as emoções não são dissociadas do pensamento, mas seu próprio fundamento. A partir das emoções vivenciadas no contexto de seu trabalho, o sujeito vai (re)construindo sua própria ideia do que é trabalho. Por isso, para compreender a visão dos entrevistados sobre trabalho, é mister considerar este aspecto:

O próprio pensamento não nasce de outro pensamento mas do campo da nossa consciência que o motiva, que abrange nossos pendores e necessidades, os nossos interesses e motivações, os nossos afetos e emoções. Por trás do pensamento existe uma tendência afetiva e volitiva. Só ela pode dar a resposta ao último porquê na análise do pensamento (VYGOTSKI, 2001, p. 479).

As teorias sobre o trabalho concebem este como o meio de transformar a natureza e assim obter a sobrevivência (relação com o sentido instrumental), mas, à medida que o homem transforma a natureza, também é transformado, pois ocorre o processo da humanização do ser (MARX, 1993). Nesse processo de dupla transformação o trabalho também caracteriza-se como elemento para a sociabilidade humana (ANTUNES, 1995). Dessa forma, o trabalho vem a assumir outros sentidos mais complexos, como, por exemplo, de socialização, aprendizagem e valorização; a atividade/trabalho é sempre significada de alguma forma (CODO, 1997; VYGOTSKI, 2001).

O relato dos servidores, em sua maioria, compreende o trabalho por meio de seu aspecto instrumental, financeiro, como um meio para atingir um fim, como uma contraprestação (E1, E5, E8, E2, E4). Em sua fala, E5 e E8 indicam que o sentido instrumental predomina nesse momento e é interessante observar que estes enfrentaram problemas nos relacionamentos no ambiente de trabalho, com a chefia e com a falta de coleguismo e de trabalho em equipe, respectivamente. Portanto, em virtude desses problemas o trabalho pode ter perdido outros sentidos, como o de realização e socialização, uma vez que os sentidos são produto da construção histórica e social e, sendo assim, podem variar conforme as experiências vividas individualmente, ou seja, são mais fluidos e instáveis do que os significados (VYGOTSKI, 1993, 2001). Para outros servidores, o sentido instrumental é o primeiro apontado, mas em seguida, é associado ao sentido de socialização, aprendizagem e valorização do ser humano, produção e prestação de um serviço (E2, E4).

Eu acho que o trabalho é uma **contraprestação** de...é uma **troca** né, eu dou os meus serviços e eu recebo por eles...(E1)

hoje infelizmente o trabalho pra mim é...eu cumpro meu horário, eu sou obrigada a trabalhar pra me sustentar, porque eu já não tenho mais prazer em trabalhar. Houve uma época em trabalhar pra mim era uma realização, eu tinha prazer em fazer, em sair de casa pra trabalhar e fazer o que eu faço, hoje em dia...**pra mim é o meu ganha-pão, eu tenho que trabalhar porque eu preciso do meu salário** (E5)

...hoje é um emprego, eu preciso trabalhar pela sobrevivência, pelo salário, pretendo ter um

trabalho mais prazeroso que me complete de uma forma mais de qualidade de vida assim, que o ambiente seja agradável...**pelo ambiente eu acabei levando esse trabalho mais como emprego, subsistência** (E8)

O salário claro, todo mundo precisa se manter...**a questão da socialização**, o **aprendizado** em alguma área, **conhecer o ser humano**, enfim, a **socialização** que eu me refiro é conviver com as pessoas...(E2)

...é uma **necessidade econômica** e eu procurei trabalhar no que me dava prazer, no que eu gostava, que era o cuidar de pessoas...essa coisa assim...de **estar se movimentando, de estar produzindo e...produzindo, prestando um serviço** e uma forma da própria pessoa, no caso da mulher, **ser valorizada perante a sociedade**, muitas vezes, sair daquela condição de dona de casa ou e ajudar...(E4)

O fato do sentido instrumental ser apontado em primeiro lugar no discurso dos servidores pode ter relação com as pontuações de Krawulski (1991, 1998). A autora identificou que o trabalho, inicialmente, se constituiu como um meio para garantir a sobrevivência humana e que apenas nos últimos séculos, devido às transformações históricas, como a revolução industrial e o advento do capitalismo, gradualmente, o trabalho passou a ser investido com uma forte conotação econômica, como um criador de riquezas. A partir desse processo, o trabalho passou a significar um instrumento do valor e da dignidade humana.

Além disso, a predominância do aspecto instrumental pode ser relacionada com a perda do sentido do trabalho. Para os servidores que perderam o sentido de realização e prazer nas suas atividades, por exemplo, podem permanecer trabalhando somente pela necessidade de sobrevivência. Ou então uma supervalorização da via econômica, dado que em uma sociedade com fortes valores capitalistas, o recurso financeiro e a estabilidade proporcionada pelo serviço público faz com que estes trabalhadores priorizem este aspecto em detrimento de outros.

O trabalho também é percebido pelos servidores entrevistados como central e essencial, prioridade dentro da vida social e familiar, como algo muito importante para as pessoas, como reforçam E3 e E4. Este dado corrobora com estudos de Antunes (2002), Morin (2001,

2007), Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e MOW (1987), os quais definem o trabalho como categoria central na vida dos indivíduos.

não tem coisa melhor para um cidadão, para uma cidadã que não seja o trabalho, essa é a coisa que assim...acaba com tudo, acaba com o negócio da separação, acaba com briga de filho...acaba...se você dá um trabalho pra uma pessoa, então **o trabalho pra mim é colocado dentro de uma vida social ou de uma família como prioridade** (E3)

o trabalho pra mim é essencial, eu penso que talvez o trabalho é **mais essencial do que o resto da minha vida**. Eu já fui, como posso dizer assim...titulada...**E7 teu nome é trabalho, sobrenome hora extra**. Então pra ti ver como ele tem uma conotação muito grande na minha vida...**porque o trabalho é importante demais, talvez 70% da minha vida é trabalho...**(E7)

Conforme apresentado na literatura, o Grupo MOW (1987) identifica três dimensões principais do significado: a centralidade/importância do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e os resultados valorizados sobre o trabalho. No caso dos participantes E3 e E7, constata-se a significativa importância atribuída ao trabalho. Em relação à centralidade, Borges e Alves-Filho (2003) desenvolveram pesquisa com diversos profissionais de saúde, entre eles, médicos, enfermeiros, assistentes sociais, odontólogos, psicólogos e auxiliares de enfermagem, identificando que o trabalho ocupa lugar central na vida destas pessoas e quando não está em primeiro lugar, somente é subordinado à família. Mendes e Cruz (2004) destacam o aumento da importância e centralidade na vida das pessoas, que dedicam-se cada vez mais ao trabalho, seja pelo tempo dispendido ou pelo significado que tem para estas, onde as relações interpessoais e familiares, muitas vezes, são preteridas.

Além da centralidade descrita pelo Grupo MOW (1987), a dimensão dos resultados valorizados do trabalho é percebida nos discursos de E3 e E7. Para estes servidores, o resultado do trabalho é positivo e nessa direção, enfoca, principalmente, o sentido de utilidade e ocupação para as pessoas na sociedade. Os resultados valorizados têm relação com a finalidade do trabalho, com o que as pessoas buscam neste e com a função e as necessidades que são satisfeitas em suas vidas. Entre estes estão aspectos como obter prestígio e retorno financeiro,

manter as pessoas ocupadas, permitir contato social e relacionamentos interpessoais, trazer o sentimento de ser útil para a sociedade e permitir a autorrealização (MOW, 1987).

O trabalho é identificado como o elemento organizador da vida, mas, para além disso, é visto como sinônimo da própria vida, como forma de poder viver, de se manter vivo e sobreviver; assim, o sujeito que não trabalha é definido como uma pessoa que não vive (E1, E3, E6). Também é percebido como a maneira de se manter útil e de contribuir para si e para a sociedade, como para E3.

o trabalho eu acho que é uma forma do ser humano se manter vivo, você tem que...eu acho que todo mundo tem que trabalhar, acho que todo mundo trabalha na verdade, só que existem várias formas de trabalho, por exemplo, a dona de casa ela trabalha, ela precisa limpar a casa, ela precisa né...se você for olhar nesse sentido, agora a pessoa que não faz nada...acho que trabalho é o essencial pra vida de uma pessoa, a gente precisa dele pra se manter vivo, pra sobreviver também né, até pra...essa parte (E1)

que eu acho que o trabalho ele é essencial né, a gente tem que trabalhar, eu acho que **uma pessoa que não gosta de trabalhar é uma pessoa, na minha opinião, que não vive**, acho que você tem que ter planejamento, tem que acordar, tem que saber, tem que ter hora né, tem que ter toda essa **programação** porque senão...bom...**pelo menos pra mim, a minha vida não tem sentido nenhum, então o sentido do trabalho pra mim é uma forma de eu me manter útil né, de eu saber que eu sou útil, de saber que eu posso fazer alguma coisa pra alguém e algo pra mim (E3)**

O que dá sentido pra vida né porque tu só tem condições de ter uma vida fora porque tu tem trabalho que te dá condições de sobrevivência, agora tem gente que enxerga isso como contrário né...Trabalho pra mim é tudo, se eu não tiver bem no trabalho, na vida eu não ando, eu não to bem (E6)

Para Antunes (2002), o trabalho com sentido é uma extensão da vida dotada de sentido, ou seja, ocorre somente a partir de uma vida

fora do trabalho também plena de sentido. Nessa direção, E6 entende que só há uma vida com sentido se o próprio trabalho tiver sentido...quando afirma “...*Trabalho é tudo pra mim, se eu não tiver bem no trabalho, na vida eu não ando, eu não to bem...*”. Essa colocação tem ligação também com a centralidade do trabalho, com a importância e com o espaço que o trabalho ocupa na vida, que é de totalidade e globalidade, para esta servidora.

Para E8 o trabalho é relacionado à convivência e às relações interpessoais, que por sua vez proporcionam aprendizagem, experiência e maturidade para conviver em sociedade. Para E2, é uma atividade transformadora no mundo, que precisa ser um espaço de socialização e de prazer porque também constrói o ser humano e, assim, faz parte da sua identidade. Para E7 o trabalho se constitui como seu principal eixo identitário, atividade a partir da qual ela se reconhece e espera ser reconhecida pelos outros.

...o trabalho acaba te trazendo relações interpessoais e tu precisa aprender algumas coisas e superar algumas coisas na vida porque viver sozinha você não vai conseguir ter essa experiência, essa sobrevivência, essa maturidade então o trabalho pra vida adulta, eu acredito que seja isso. Sei lá...aprender a viver em sociedade...(E8)

eu entendo o trabalho como uma **atividade transformadora no mundo**, só que uma atividade que ela não pode se esgotar nela mesma, **ela não pode virar um processo assim...confinante...ela tem que ser uma atividade prazerosa, entende? É um espaço muito importante na vida da gente, na tua socialização, na tua construção como ser humano**, acho que faz **parte da sua identidade também (E2)**

Eu já fui, como posso dizer assim...titulada...**E7 teu nome é trabalho, sobrenome hora extra...[...]**na verdade eu sou muito mais **trabalho do que qualquer outra coisa...Eu vejo assim que...eu, toda a minha família, a sociedade que eu vivo, eles acham...e se tu perguntar um dia, ah vocês lembram da E7, conhecem ela, como é que vocês conhecem ela? Trabalho e hora extra...(E7)**

Os discursos de E8 e E2 corroboram com a definição de trabalho, presente na literatura, como atividade de dupla transformação entre homem e natureza, responsável pelo processo de desenvolvimento e sociabilidade humana. O trabalho, para estes servidores, é entendido como elemento transformador do homem e da sociedade em que vive (MARX, 1993; CODO, 1997; ANTUNES, 1995; ARAÚJO; SACHUK, 2007). E2 e E7, em especial, definem o trabalho como construtor da identidade das pessoas. Da mesma forma, o trabalho é entendido, por diversos autores, como categoria fundamental para a compreensão das relações sociais, da construção da identidade e da subjetividade dos sujeitos (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; CODO, 1997; COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

Em determinados momentos da entrevista alguns participantes demonstraram dificuldade em refletir sobre o que é o trabalho para si (E4), ou ainda, para descrever o seu trabalho (E1). Essas servidoras parecem passar por um momento de indefinição do que é o trabalho, ou mesmo, do que é o seu trabalho, especificamente, como demonstram E4 e E1.

Trabalho? Ai...trabalho pra mim...(silêncio)...[...] **ai não sei essa pergunta assim...que engraçado, é uma pergunta simples mas que pra mim complicou...(E4)**

O atual que eu vou exercer agora vai ser trabalhar com a parte de projetos, **anteriormente, na verdade...é...bom eu tava em desvio de função...então na verdade...o meu trabalho era mais...era...rotina administrativa...[...]** eu trabalhei de janeiro até março, eu trabalhei e eu fiquei sem fazer nada, depois em abril eu me afastei, depois eu voltei e **continuei sem nada pra fazer...Então tipo assim, eu não tinha telefone, eu não tinha mesa, eu não tinha sala...(E1)**

Tal dificuldade em definir o que é o trabalho para si pode ter uma relação com a experiência que estes servidores vivenciam, marcada por um contexto de condições ruins de trabalho que fazem emergir sentidos negativos. Para E1 há a falta de espaço (de mesa, de sala, de tarefas) ou seja, lhe é imposto um não-lugar, é negado um lugar próprio a esta trabalhadora. E4 silencia diante da pergunta, pois não se reconhece no trabalho e nem tem o reconhecimento dos outros como profissional. Na análise dos sentidos é preciso entender também o não dito (AGUIAR;

OZELLA, 2006). Nesse caso, a indefinição, o silêncio, o não dito, dá visibilidade a sentidos relacionados ao não reconhecimento destes enquanto trabalhadores no seu espaço de trabalho.

4.2.4 Auto-percepção e crenças sobre a percepção dos outros acerca do seu trabalho

Para Vygotski (2001), o ser humano é formado a partir da relação com os outros; assim, a maneira como nos percebemos é construída em relação ao modo como os outros nos vêem. A construção de quem somos se dá por meio das relações que estabelecemos. Considerando o exposto, o Quadro 4 foi elaborado com o objetivo de comparar a auto-percepção do desempenho no trabalho por parte dos sujeitos com a percepção que estes mesmos sujeitos acham que os outros têm sobre o seu trabalho e, assim, entender como esse processo se dá na constituição destes trabalhadores.

Quadro 4 - Auto-percepção e crenças sobre a percepção dos outros acerca do seu trabalho

ENTR.	AUTO-PERCEPÇÃO NO TRABALHO	CRENÇAS SOBRE A PERCEPÇÃO DOS OUTROS
E1	<p>eu me vejo no trabalho, como um ser inútil [...] como se você não tivesse nenhuma utilidade, a sensação que eu tenho é que eu entrei como um sujeito e virei um código de vaga, sem sentimento, sem nada, eu pedi a minha remoção e eles me seguraram pela vaga...então o sujeito, o ser humano que tá ali ocupando aquela vaga...ele não tem nenhum valor...</p>	<p>As minhas avaliações de estágio, pelo menos as minhas avaliações são boas né, eu...o meu trabalho, eu...quando eu faço, eu procuro fazer da melhor forma possível e isso eu tenho certeza que a Universidade, ela não tem o que questionar [...] porque o resultado eu tenho com o reconhecimento do curso, eu tenho a nota máxima que foi cinco e foi um trabalho que eu desempenhei sozinha...</p>
E2	<p>Então é...eu sinto, como eu to gostando e eu to motivada, eu sinto que...uma profissional competente...Eu consigo ver que os pacientes me procuram e os colegas trocam idéias, me consultam, da mesma que eu</p>	<p>eu sinto que os outros me consultam pra algumas questões, acho que eu consegui ter algum know-how em algumas coisas é...eu vejo assim, eu sinto, não de todos mas a grande maioria dos</p>

	<p>consulto eles, eu consigo me ver como uma profissional que também é referência no setor.</p>	<p>colegas e até dos usuários, um feedback carinhoso...uma relação de confiança, uma relação boa assim...</p>
E3	<p>eu me vejo solitário por eu trabalhar sozinho e com um auxiliar à noite eu não tenho em volta pessoas que pudessem ver o trabalho da gente, pudesse dar um apoio...então a gente faz aquilo que a gente tem assim...na cabeça...na vontade...no coração de fazer...</p>	<p>pra aqueles que não gostam de ver a coisa correta, eles me acham chato, não gostam de mim...porque a partir da hora que você cobra igualdade de responsabilidade pra todos que tem a mesma função, as pessoas que não querem isso...</p>
E4	<p>uma pessoa colaborativa, observadora, um pouco questionadora...em algumas coisas muito prática, em outras...essa minha condição de questionar ou de tentar ver o lado do próximo, isso complica a minha situação dentro do trabalho porque é uma instituição que não aceita esses questionamentos e quando você procura o seu direito, o modo de você tratar o outro e o respeito no trabalho...isso incomoda...</p>	<p>eu acho que eu sou uma pessoa muito querida por todos [...] eu acho que o coleguismo que eu tenho com os outros é...as pessoas gostam, eles me acham muitas vezes uma pessoa engraçada [...] no geral eles tem uma boa visão de mim, tecnicamente sim, pela avaliação das próprias enfermeiras, elas tem uma boa avaliação de técnica e até de relacionamento mesmo porque eu cheguei, consigo adaptação no setor com as pessoas...</p>
E5	<p>Cansada, estressada, desanimada [...]...eu não posso te dizer que eu perdi a vontade de vir trabalhar, não é isso, eu estou desanimada com as coisas que acontecem aqui, eu gostaria que houvesse uma mudança que eu voltasse a sentir prazer em vir trabalhar.</p>	<p>acredito que meus colegas estão percebendo que eu já não sou mais a mesma, que hoje eu sou calada, que eu tenho pouca paciência, problemas que antes pra mim eram fáceis de lidar, hoje já não são mais porque eu tô tão cansada, eu tô tão estressada de cobranças, de não ser valorizada...</p>
E6	<p>...a gente é do tipo que</p>	<p>Como eles mesmos descrevem</p>

	trabalha entendeu?	não só a mim, como uns idiotas!!!E eles não fazem e mínima cerimônia... eles apontam a gente como idiotas!!! Porque trabalham...
E7	uma pessoa dinâmica e muito trabalhadora assim, trabalha muito, quer resolver muito , na verdade o pessoal diz pra mim E7, respira, respira né, pára e respira...uma pessoa que tenta resolver as coisas, bastante dinamicidade e com uma cooperação do pessoal que ta ao meu redor. Eu sou feliz no meu trabalho, sou bem tranquila no meu trabalho.	eu já disse eu vou me aposentar...muitos já me disseram é uma pena, você não devia sair, muitos já disseram que eu devia voltar dar aula, é a forma de a pessoa se comunicar, de querer que os outros também melhorem, eles pensam né, é um sinal de que ela devia estar ensinando ainda né porque é um exemplo pra quem precisa aprender coisas novas.
E8	uma pessoa pró-ativa, competente, responsável , por mais que eu não saiba responder ou não consiga resolver algo, eu sempre vou atrás e tento da maneira mais rápida possível resolver aquele problema...	me veem assim também, de forma proativa, competente, acredito que já depositaram em mim essa confiança... as próprias pessoas que trabalhavam na equipe me colocaram que gostavam de mim nessa posição [chefia]

Fonte: dados da pesquisa retirados da entrevista.

A maior parte dos servidores tem uma auto-percepção positiva em relação ao trabalho. E2 se vê como uma profissional motivada, competente e de referência no seu setor. E4 se considera uma pessoa colaborativa, observadora, questionadora e prática. E6 se define como uma pessoa trabalhadora. Da mesma forma, E7 se percebe como uma profissional trabalhadora mas também dinâmica, feliz e tranquila no seu trabalho. E8 se vê como pró-ativa para resolver as situações de trabalho, competente e responsável.

É interessante pontuar que, embora alguns dos servidores entrevistados elaborem sentidos do trabalho com conotações negativas, como foi apresentado no núcleo anterior, a percepção de si como trabalhador, se mantém positiva. Desse modo, pode-se inferir que a experiência do adoecimento e afastamento pode contribuir para uma mudança nos sentidos do trabalho, do sentido de prazer para o sentido de obrigação e necessidade de sustento, por exemplo. Entretanto, o

adoecimento/afastamento não parece interferir no modo como essas pessoas se percebem, na maioria dos casos.

Alguns servidores tem uma visão negativa de si no trabalho. E3, por exemplo, se vê como uma pessoa solitária, sem ter o suporte de colegas nas atividades. E5 se percebe como uma pessoa cansada, estressada e desanimada com as situações que ocorrem no ambiente de trabalho, o que causa o seu desprazer. E1 se vê como um ser inútil e despersonalizado, ou seja, não se vê como uma pessoa e sim como um código de vaga, sem sentimento e sem valor. Segundo a descrição das características do trabalho destes servidores, já anteriormente apresentada, tais percepções foram desenvolvidas em um contexto de trabalho marcado por conflitos, faltas e dificuldades, o que pode ter influenciado no modo negativo como estas pessoas, em particular, se percebem.

Em relação a forma como os servidores acham que são percebidos pelos outros no ambiente de trabalho, assim como na auto-percepção, também predominam aspectos positivos. E1 relata que tem uma boa avaliação de estágio probatório, pois procura desempenhar o trabalho da melhor forma possível. E2 acha que é vista como uma profissional de confiança, consultada pelos colegas e com conhecimento na área em que atua. E4 acredita ser percebida como uma pessoa querida, engraçada, que se relaciona bem com as pessoas. E7 refere que seus colegas a julgam como um exemplo de profissional, que não deveria se aposentar, pois tem muito conhecimento a ensinar para as pessoas.

A maioria dos servidores se vê da mesma forma ou de modo semelhante como é percebida pelos colegas, o que indica uma correspondência entre auto-percepção e percepção dos outros em relação ao seu trabalho. E2, por exemplo, se sente competente e uma profissional de referência no seu setor e é também percebida como referência para os colegas da equipe. E7 se vê como uma pessoa dinâmica, trabalhadora, feliz e tranquila e é vista pelos colegas como um exemplo a ser seguido. E8 se percebe como competente e responsável e, da mesma forma é vista pelos que estabeleceram uma relação de confiança com ela. E4 se considera uma pessoa colaborativa, questionadora, prática; além disso, acredita que é percebida como uma profissional querida, que tem facilidade de se relacionar e é avaliada positivamente no seu setor. E3 se sente solitário, sem o apoio dos colegas e acredita que é visto por estes como uma pessoa chato porque cobra as responsabilidades devidas. E5 se sente cansada, estressada e desanimada e é percebida pelos colegas como calada e impaciente no

trabalho. Estes servidores demonstram uma relação bem próxima na forma como se percebem e como são percebidos pelos outros, confirmando o que Vygostki (2001) pontua em termos do modo como o ser humano é constituído.

Somente para E1 e E6 ocorrem diferenças entre estas percepções: E1 se sente como um ser inútil, como uma vaga sem nenhum valor. Entretanto, suas avaliações e os resultados do seu trabalho são positivos para os outros. E6 se vê como uma pessoa que trabalha muito, pois o trabalho é central para ela, mas acredita que os seus colegas a vêem como uma pessoa idiota, e entende-se que a percepção dos outros é essa porque o valor do trabalho para estes é de idiotia e não de centralidade.

Baseado nos escritos de Vygostki (2001) e de Leontiev (1978), Bendassoli e Gondim (2014) entendem o sentido como construído nos processos de mediação semiótica entre homem e natureza, por meio da atividade, dentro de um determinado contexto social e cultural. Nessa direção, o trabalho é definido como uma atividade orientada para o sujeito, para os outros e para o objeto da atividade; assim, ao mesmo tempo, transforma a si, aos outros e ao mundo ao seu redor. Por esse motivo é importante compreender como esse processo de transformar a si mesmo e ao meio ocorre por meio do trabalho e como as significações são construídas a partir das relações que se estabelecem com os outros. No caso da maioria dos entrevistados, em que houve uma correspondência entre a autoimagem e a imagem que os outros tem da pessoa, verifica-se a dialética Eu-Outro, por meio da qual o ser humano se constitui. No processo de desenvolvimento, as relações interpessoais são interiorizadas, tornando-se funções intrapsíquicas e as imagens de si são (re)configuradas tendo o(s) outro(s) como espelho. Como sintetiza Vygotski (2000, p. 24) "eu me relaciono comigo tal como as pessoas se relacionam comigo" e por meio desse processo o ser humano é constituído (VYGOTSKI, 2001).

No discurso da maioria dos servidores, quanto ao conjunto da constituição dos sentidos, constatou-se uma forte identificação com trabalho, este percebido como elemento central na vida e, muitas vezes, sendo priorizado em detrimento de outras esferas, como a família, por exemplo. A relação com o trabalho é permeada por sentimentos contraditórios, como alegria e tristeza, felicidade e desprazer, satisfação e frustração, dentre outros. Entretanto, os sentimentos negativos predominam, como a inutilidade e sentimento de ir embora. O trabalho é, predominantemente, percebido como remuneração e emprego, necessário à subsistência. Mas também é entendido como sinônimo de vida, utilidade, sociabilidade, crescimento e construção da identidade.

Assim, percebe-se que os sentidos do trabalho para estes servidores são, primordialmente, instrumentais, relacionados ao aspecto financeiro, mas também possui conotações positivas. A prática cotidiana destes trabalhadores, as condições materiais de vida e de trabalho, bem como as relações estabelecidas nesse contexto contribuem para a construção destes sentidos laborais.

4.3 PROCESSO DE ADOECIMENTO POR ESTRESSE

Assim como todas as experiências ocorrem em um determinado contexto social e histórico e, por isso, são influenciadas por este, o mesmo é válido para as vivências laborais e no caso de adoecimento por estresse. Para o entendimento desse fenômeno serão discutidas a percepção da condição de saúde, do processo de adoecimento e das causas atribuídas ao estresse; as estratégias de enfrentamento utilizadas e a influência do estresse na percepção do trabalho dos servidores.

4.3.1 Percepção da condição de saúde, processo de adoecimento por estresse e causas atribuídas ao estresse

O processo de saúde dos servidores ocorre em um contexto sócio-histórico, permeado pelas relações que se inserem no seu cotidiano de vida e de trabalho. Nesse contexto, a percepção da condição de saúde também vai sendo construída por meio das experiências de cada um e está relacionada ao modo como se dá o processo de adoecimento por estresse e às causas atribuídas ao estresse por estes servidores. Tais relações são melhor compreendidas neste núcleo de significação.

A maioria dos participantes percebe a sua condição de saúde abalada através da descrição de sintomas físicos e, principalmente, emocionais, como será apresentado por meio de suas falas:

foi a **fibromialgia**, quando eu fico muito tensa, todos esses problemas que eu passei na UFSC, o fato de você ficar **desmotivado**, eu **to praticamente sem utilidade nenhuma na Universidade então isso afeta muito o psicológico, acaba afetando o físico também...a pessoa não tá feliz, não tá contente, eu acho que o corpo responde...**(E1)

eu me vejo frágil...fortalecida porque eu estou num processo de recuperação, estou melhor do que eu estava antes, mas **vulnerável, com uma**

sombra da crise de estresse que eu tive, da crise de pânico...(E2)

O meu emocional, o meu psicológico, eu acho muito debilitado...eu tô levando muito daqui pra lá, pra casa, pra mim, eu me vejo muitas vezes na condição daquele paciente...é tão forte isso junto com os problemas que a gente tem, família, dentro do serviço, o desgaste, que vem muito essa coisa de morrer...chego nervosa do serviço, às vezes eu chego triste, eu choro, eu to tomando remédio controlado...(E4)

eu tava extremamente irritada, qualquer coisa era motivo de perder a paciência, de explodir, com isso veio a tristeza, qualquer coisa no meu ambiente de trabalho, me fazia chorar e eu já não me reconhecia mais, eu tava desmotivada, não só profissionalmente, começou profissionalmente, depois comecei a levar isso pra vida pessoal (E5)

a minha cabeça não tá boa pra mim voltar a trabalhar...to me recuperando do peeling facial [devido ao câncer de pele], a pressão começou a subir, isso tá me deixando preocupada...não tem condições pra voltar dessa forma. Como força e energia dentro de mim eu tenho mas condições físicas e psíquicas não tenho (E7)

minha saúde física tá tudo bem...foi abalada pela minha saúde psicológica em termos de ansiedade mas hoje, o único probleminha acho que seria a saúde psicológica, pelo nível de ansiedade e de estresse...(E8)

Os servidores demonstram ter uma concepção de saúde relacionada à ausência de doença, neste caso, o adoecimento é percebido com a presença de sintomas/doença. Há uma clara distinção entre a saúde física e a saúde mental, como se não fizessem parte de um mesmo processo. Entretanto, incluem em seu conceito de saúde o aspecto emocional, mental ou psicológico, o que demonstra um avanço em termos do que a saúde significa para estas pessoas. As discussões sobre o processo saúde-doença têm gerado, sob um enfoque reducionista, a tendência natural de perceber a saúde como ausência de doença, ou seja, a saúde como sinônimo de evidências objetivas. Todavia, o processo de

viver com ou sem saúde não se reduz a uma evidência orgânica, natural e objetiva, mas está intimamente relacionado às características de cada contexto sociocultural e aos significados que cada indivíduo atribui ao seu processo de viver. A saúde, enquanto um fenômeno ampliado, envolve modos de ser e produzir e/ou recriar a vida em sua singularidade e multidimensionalidade (DALMOLIN; BACKES; ZAMBERLAN; SCHAURICH; COLOMÉ; GEHLEN, 2011).

É importante atentar para os relatos apresentados, pois quando os trabalhadores têm uma autopercepção negativa de sua própria saúde, como é o caso destes servidores, o afastamento do trabalho tende a ser mais longo e, nessa posição, eles têm mais chances de adoecer por doenças evitáveis (ROELEN et al., 2000; ERIKSON et al., 2008 apud ASSUNÇÃO, 2012). Entretanto, pode-se perceber que não se trata somente de uma visão negativa da própria saúde, pois estes servidores realmente encontram-se com a saúde mental prejudicada. O adoecimento por estresse impede que estes profissionais possam trabalhar adequadamente, desenvolver suas atividades com eficiência e também prejudicam o desenvolvimento de relacionamentos no trabalho e/ou na vida pessoal. Assim, a saúde mental, vista como a capacidade de trabalhar, de produzir, de se relacionar com os demais, de se construir, se transformar e de transformar a natureza (FREUD, 1969, 1980; CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004; BORSOI, 2007), é rompida pelo processo de adoecimento por estresse. Sampaio e Messias (2007) definem o adoecimento mental como o fracasso nas tentativas de entender, superar ou tornar o sofrimento psíquico suportável, em uma situação de alienação sem expectativa de solucionar as tensões. Esse processo é vivido de modo intenso por estes servidores, o qual culmina com a busca de ajuda profissional e com o afastamento do trabalho para tratamento da saúde.

Entre os sintomas psíquicos relatados pelos servidores estão: insatisfação, infelicidade, descontentamento, desmotivação, sentimento de inutilidade, angústia, ansiedade, nervosismo, aflição, cansaço, pânico, impaciência, indiferença, distanciamento, choro intenso, dor (psíquica), tristeza, depressão, vergonha, desgaste, medo, descontrole e fragilidade emocional, pensamentos recorrentes sobre o trabalho, raiva, pensamento suicida, entre outros. Os sintomas físicos incluem dores de cabeça, dormência, falta de ar, tonturas, sensação de desmaio, hipertensão, palpitação, suor nas mãos e tremedeiras. Outros adoecimentos relatados por estes servidores foram fibromialgia, síndrome de pânico, depressão e câncer de pele. Somente, o câncer de pele, citado por E7, não foi relacionado por esta ao quadro de estresse. Segundo o discurso dos

servidores, há o predomínio dos sintomas emocionais no adoecimento por estresse, conforme identificado em outras pesquisas com servidores públicos (OLIVEIRA; LIPP, 2009; MINARI; SOUZA, 2011). Além disso, o amplo conjunto de implicações psíquicas relatadas pelos participantes é compatível com os sintomas do quadro de adoecimento por estresse, segundo o que a literatura apresenta (FERREIRA; ASSMAR, 2008; FILGUEIRAS; HIPPERT, 2008; MINARI; SOUZA, 2011).

Outro aspecto encontrado no discurso de todos os servidores, considerado ainda mais significativo, é a ênfase de que o processo de adoecimento e as causas do estresse têm forte relação com fatores do ambiente de trabalho, como será demonstrado a seguir:

sair do privado, entrar no público[...], ir pra um local de trabalho onde tinha muitos atritos...o ambiente de trabalho não era bom, aquilo não me deixava realmente satisfeita...eu fui assediada moralmente, com formas sujas da pessoa...abuso de poder...colocar a pessoa em situação de inutilidade...eu tinha dor de cabeça todos os dias, sem contar toda a ansiedade...(E1)

eu tava me sentindo **afrita, cansada**, comecei a ter **crises de pânico com sensações físicas muito fortes, de dormência, de falta de ar, tontura, sensação de desmaio...vivendo com medo de ter outra crise [..]estava em processo de conflito com algumas questões do trabalho...[conflito entre colegas novos e antigos na Instituição]** (E2)

foi por uma situação de **uma pessoa (supervisor)** ter me ameaçado...me incomodou demais isso...e aí foram **as condições de trabalho, foram mudanças lá pra Emergência, quarto de repouso da gente, uma antessala pra gente...**nós marcamos uma reunião com a chefia pra decidir esses pontos porque nos íamos parar de trabalhar...(E3)

...o cansaço, não conseguir coordenar muito as minhas funções diárias [...] os problemas, as dificuldades, foi dando aquele cansaço e aí o estresse, a falta de paciência, aí daqui a pouco

você não começa mais se incomodar com nada, tanto faz como tanto fez...[...] eu gosto de lidar com as pessoas doentes mas até quanto isto está me fazendo bem? (E4)

eu tava muito irritada, eu vi que eu já não controlava mais as minhas emoções e pra mim foi doloroso, foi bem difícil pra mim de aceitar. Quando a Psiquiatra disse que eu tava estressada, depressiva, eu chorei de vergonha, eu me senti envergonhada de ter que mostrar um atestado para os meus colegas [...] eu acredito que iniciou pelo meu trabalho, a sobrecarga, eu me decepcionei com a qualidade do serviço que caiu, com as críticas, com a falta de amizade, de companheirismo...(E5)

...tinha uma pessoa que trabalhava comigo que era muito próxima do chefe...aí ela chegava pra mim...pega e faz!!!Eu dizia...Faz tu...por isso o chefe começou a vir em cima da gente, com ameaça...Aí eu saí desse setor...entrei em outro onde o chefe só me chamava "dessa daí", inclusive na minha presença...Ele só falava comigo quando bem entendia...foi muito desgastante, saber que em pleno ambiente federal...é de chorar, é de chorar...(E6)

as coisas que acontecem no meio de trabalho mesmo né...medo de fazer o que não devo e não ter uma legislação que me ampare pra isso porque conhecimento pra aquele que precisa, eu considero que tenho...mas legislativamente, eu estou em risco fazendo isso, tu entendesse? (E7)

...unicamente o trabalho, minha vida pessoal não tem nada no momento que me atrapalhe ou me deixe estressada [...]meu grau de estresse ia aumentando gradativamente, via diferenças, sono, acabava sonhando muito e não conseguindo parar de pensar no trabalho, final de semana, domingo já tava deprimida por ter que começar a semana tudo de novo e sintomas de ansiedade, palpitação e mão suando...chegou num ponto que eu realmente descontrolei, de não conseguir falar com a pessoa sem me alterar, me sentir tremendo e a voz tremendo,

de ter que controlar a raiva que eu tava sentindo...(E8)

Os discursos dos servidores demonstram que as características do ambiente, dos processos e das relações laborais, já pontuadas anteriormente na descrição do trabalho destes servidores, têm uma relação significativa com o adoecimento por estresse. Entre estas, o que predominam são os conflitos interpessoais com colegas e chefias, e entre servidores de gerações diferentes (E1, E2, E3, E5, E6 e E8). As condições precárias, a sobrecarga de trabalho e a insegurança no desenvolvimento das atividades também são associadas ao estresse (E3, E4 e E5). Estes resultados confirmam que a organização do trabalho é um fator preponderante na determinação dos agravos psíquicos relacionados ao trabalho, conforme o que a literatura preconiza (DEJOURS, 1986, 1992; SELIGMANN-SILVA, 1995; MENDES; CRUZ, 2004).

Há servidores que, além de relatarem problemas relacionados ao trabalho, associam o quadro de estresse a outros fatores de ordem pessoal, como a sobrecarga de papéis (E2 e E4) e doenças na família (E5).

...estava em processo de conflito com algumas questões do trabalho [conflito entre colegas novos e antigos na Instituição]...e eu me senti bastante sobrecarregada, dar conta do mestrado, voltar pra casa, ser mãe, ser mulher, conseguir ficar trocando de papéis a todo momento...(E2)

...o cansaço, não conseguir coordenar muito as minhas funções diárias tanto do serviço quanto da faculdade, ser mãe, ser esposa...um cotidiano muito puxado né? Quatro jornadas por dia, o trabalho, a casa, a faculdade e à noite em casa, o marido, os filhos, os problemas, as dificuldades...(E4)

...e depois disso eu tive doenças na família...eu acredito que seja uma somatória...(E5)

A centralidade do trabalho contribui para que os trabalhadores sejam inseridos em contextos cada vez mais precários (MENDES; CRUZ, 2004). A passagem do trabalho à categoria central na vida das pessoas, dificulta a vivência plena em outras esferas da vida, que podem ficar em segundo plano, como a família, por exemplo. A dificuldade em

conciliar os vários papéis sociais com esta centralidade e a sobrecarga que isso acarreta, principalmente nas mulheres, como descrito por E2 e E4, parece ser um fator relacionado ao adoecimento destas trabalhadoras. E5 também aponta doenças em familiares como outro fator relacionado ao seu processo de adoecimento por estresse.

As falas de E2, E4 e E5 vão ao encontro dos autores que definem o estresse como um fenômeno composto por inúmeras variáveis. Para estes, o estresse ocupacional deve ser considerado como um processo de interação entre fatores ambientais, psicossociais e pessoais, pois nem indivíduo, nem trabalho, constituem-se em fator único para o desenvolvimento do estresse (CRUZ; SCHERER; PEIXOTO, 2004). Ademais, a percepção e a significação dos eventos como fatores estressores têm papel fundamental na definição do estresse ocupacional, pois este somente ocorre quando o trabalhador avalia que as exigências laborais e as condições organizacionais superam as suas capacidades. A relação entre o trabalhador e seu ambiente é estressante somente quando ela é percebida como ameaçadora ao seu equilíbrio e bem estar (LAZARUS, 1995; TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004).

Em uma análise mais detalhada sobre os fatores que levaram ao adoecimento dos trabalhadores pode-se perceber que, unanimemente, todos apontam a influência do trabalho, seja como único desencadeador do sofrimento psíquico, seja associado a problemas de ordem pessoal ou familiar, conforme demonstra o Quadro 5.

Quadro 5 - Causas relacionadas ao processo de adoecimento por estresse

Entrevistado	Causas do adoecimento por estresse
E1	choque privado x público, [ausência de metas, trabalho mecânico, não pode expor ideias] ambiente de trabalho ruim com conflitos assédio moral e abuso de poder
E2	conflito com colegas por posturas diferentes entre os profissionais novos e antigos na instituição sobrecarga de papéis da mulher
E3	conflito com supervisor condições ruins de trabalho [falta de estrutura]
E4	lidar com as pessoas doentes não conseguir coordenar funções diárias do serviço e faculdade, com outros papéis, ser mãe, ser esposa
E5	sobrecarga de trabalho decepção com a qualidade do serviço diminuída e críticas a falta de amizade e companheirismo dos colegas doenças na família

E6	conflitos com colega de trabalho e chefia [falta de respeito profissional e abuso de poder]
E7	medo de fazer alguma atividade para salvar um paciente e não ter uma legislação que ampare, estar em risco profissional
E8	problema de relacionamento com chefia

Fonte: dados da pesquisa retirados da entrevista.

A maioria dos servidores, 5 de um total de 8 entrevistados (E1, E3, E6, E7 e E8) percebe o trabalho, a organização, a natureza da atividade, os processos, as condições, as relações, o ambiente, como a causa ou a origem de seu adoecimento por estresse e esta informação se torna muito significativa para a análise deste estudo. E1 relata o choque com as características de uma organização pública, conflitos no ambiente de trabalho e a vivência de assédio moral através do impedimento para desempenhar suas atividades, colocando-a numa situação de inutilidade na organização. Para E2, E4 e E5 as características da atividade desempenhada e as relações de trabalho são fortemente ressaltadas como causas do estresse e do adoecimento mas também são associadas, em menor grau, a outros problemas de ordem pessoal ou familiar. E4 e E2 pontuam a sobrecarga em desenvolver, juntamente com o trabalho, outros papéis necessários, como o de esposa, de mãe e de estudante. E5 ressalta que seu processo de estresse se iniciou com a sobrecarga e os conflitos no trabalho e se agravou com o adoecimento de familiares.

Estudo sobre o estresse em servidores públicos do INSS (MINARI; SOUZA, 2011) identificou que os estressores mais comuns são: família, mudanças no ambiente, perda de suporte social, trabalho, finanças e dificuldades pessoais, ou seja, o trabalho é uma das causas de estresse para estes servidores, em um conjunto mais diversificado de fatores. A divergência destes dados com os resultados encontrados no discurso dos trabalhadores da UFSC, para os quais o trabalho é considerado como fator primário causador do estresse, ressalta a ocorrência de um fenômeno importante nesta Instituição, pois, segundo os próprios servidores, este contexto de trabalho tem adoecido.

Os servidores da UFSC, de modo geral, identificam estressores também pontuados pela literatura, principalmente falta de estrutura (E3), sobrecarga de trabalho (E5), características próprias da atividade e da organização pública (E1, E4), falta de controle sobre o trabalho (E7), problemas nos relacionamentos com chefias e colegas de trabalho como falta de suporte, conflitos, abuso de poder e assédio moral por exemplo (E1, E3, E5, E6). Para Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) entre os

principais estressores estão: características intrínsecas ao trabalho (ambiente físico, sobrecarga e controle), relações interpessoais no contexto de trabalho (falta de apoio de colegas/subordinados/superiores, falta de oportunidade para expor problemas), interface entre trabalho e família (falta de tempo, dificuldade de separar os problemas de trabalho da convivência familiar), questões inerentes ao desenvolvimento de carreira (falta de segurança, estabilidade e desenvolvimento de capacidades) e por fim, fatores característicos da organização (problemas na estrutura, no suporte e nas políticas organizacionais).

O processo de adoecimento por estresse experienciado por estes trabalhadores condiz com o que é definido na literatura. O relato dos servidores demonstrou que houve a exposição excessiva ao estresse negativo e, os comportamentos e tentativas para ajustar-se a esta situação falharam (LIPP, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2005; TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004). No caso dos servidores entrevistados, características de seu contexto de trabalho são percebidas como fatores estressantes que ameaçam seu equilíbrio e saúde (LAZARUS, 1995; TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004).

Os dados encontrados reforçam o que os autores pontuam sobre as implicações do estresse ocupacional. Este desencadeia diversas manifestações de sofrimento físico, psíquico e emocional, que comprometem a saúde do indivíduo e a sua qualidade de vida de maneira geral. Nas manifestações mais diretamente relacionadas ao trabalho e às organizações, o estresse ocupacional tem sido um dos principais responsáveis pelo absenteísmo, pela rotatividade, pela diminuição da satisfação, do comprometimento e da produtividade, como tem ocorrido na Instituição pesquisada (FERREIRA; ASSMAR, 2008; ZANELLI, 2010). A vivência e as implicações do adoecimento por estresse estão ligadas à forma como as pessoas percebem e significam o seu trabalho, o qual também é concebido como fonte de estresse e adoecimento pelos trabalhadores pesquisados.

4.3.2 Estratégias de enfrentamento do estresse

As estratégias de enfrentamento do estresse correspondem aos diferentes modos utilizados pelas pessoas para enfrentar o evento estressor. Os modos de enfrentamento encontrados pelos servidores pesquisados foram variados, de acordo com os recursos que cada um possuía, fatores pessoais e variáveis situacionais (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). O discurso dos servidores evidenciou a presença dos dois tipos de enfrentamento existentes na literatura: com foco no

problema e foco na emoção (LAZARUS, 1995). Entretanto, o foco no problema, foi identificado nas respostas de somente uma servidora:

Lá eu usei bem enfrentamento mesmo, eu enfrentava, eu batia de frente, discutia...(E6)

Segundo seu relato, E6 agiu de modo a enfrentar o problema, olhá-lo de frente e discutir com as pessoas sobre este na tentativa de resolvê-lo. O enfrentamento com foco no problema é utilizado quando o trabalhador acredita ou percebe que seu comportamento poderá acarretar alguma mudança na situação instalada. Este tipo de enfrentamento também é descrito como o esforço para se alterar a relação pessoa-ambiente, por meio da busca de informações sobre o que precisa ser feito para mudar o próprio comportamento ou agir sobre o ambiente (LAZARUS, 1995).

Entre os trabalhadores entrevistados identificou-se que há o predomínio das estratégias focadas na emoção, ou seja, das tentativas de regulação do distresse emocional causado pelo dano ou ameaça, como por exemplo, a esquiva e o evitamento (LAZARUS, 1995). Dentre estas, foi identificado o evitamento do problema no discurso de E6 e o conformismo demonstrado através da aceitação da situação no relato E1 e E8, os quais serão demonstrados a seguir:

Aqui eu meio que ignorei, aí eu deixei passar até porque eu sabia que faltava...do dia que ele me acusou até eu ir no médico, acho que deu 15 dias, deu duas semanas...só que é muito desgastante...(E6)

...aceitar um pouco, aceitar não sendo comodista né mas aceitar um pouco a situação, ter calma né porque, brigar ou né...ficar ansiosa não ia resolver nada, aliás ia até piorar mais a situação...(E1)

...internalizei que não tinha o que fazer, não adiantava eu deixar a minha vida nesse nível de estresse por causa de uma pessoa que não teria como mudar, que eu tinha que aceitar e lidar da melhor forma possível pra que isso não atinja minha vida pessoal e minha qualidade de vida (E8)

Alguns servidores buscaram o alívio da tensão causada pelo estressor por meio de recursos naturais, como o uso de chás e

fitoterápicos e o lidar com a terra, ou mesmo a busca por atividades prazerosas, caminhadas, atividade física e religião (E2, E8):

...sempre bebo um chazinho, um fitoterápico, se eu vejo que não to legal, eu saio do ambiente, vou tomar uma água...quando eu to vendo que eu to ficando estressada, eu tento buscar alguma atividade prazerosa...são fugas pequenas pra conseguir dar uma respirada e estratégias cotidianas, que naqueles momentos te aliviam um pouquinho...(E2)

...não conseguindo ter um pensamento tranquilo pra raciocinar, **eu ia mexer com plantas, com a terra e era o único momento que eu tava ali mesmo** e que eu não tava com meus pensamentos, o único momento que eu conseguia me reconectar com o meu corpo digamos assim e estar com a cabeça no lugar onde eu estava..**O recurso religioso faz parte da minha história de vida, eu também procuro...(E2)**

...eu fiz coisas só pra mim, atividade física, caminhadas enfim, utilizei esse período [de afastamento] realmente pra mim (E8)

O uso das estratégias focadas na emoção por estes servidores vai ao encontro da descrição de Wilhelm (2012), a qual demonstra que estas estratégias são selecionadas na tentativa de aliviar, diminuir ou regular o estado emocional da pessoa frente ao evento estressor. São direcionadas a um nível somático de tensão emocional ou a um nível de sentimentos, visando reduzir a sensação física desagradável. Entres estas estão o afastamento da situação, a negação, a esquiva e o uso de ações paliativas em relação à fonte de estresse como comportamentos habituais de fumar, tomar um tranquilizante, caminhar ou assistir a um programa de televisão. Essas ações têm por objetivo reduzir temporariamente as tensões causadas pelo evento problema, pois não tem o potencial de resolvê-lo efetivamente.

Para lidar com o estresse os servidores também buscaram o atendimento profissional com médicos, psicólogos e psiquiatras ou outras formas de psicoterapia (E2, E1, E7 e E8). Além disso, o próprio afastamento do trabalho é visto como um alternativa para o enfrentamento do estresse (E8):

...e eu busquei atendimento médico quando eu tive estresse, busquei terapia antroposófica, arte terapia...(E2)

...eu iniciei o tratamento psiquiátrico...(E7)

...eu acabei procurando um psicólogo também pra me ajudar, pra de uma certa forma, desabafar com ele né e ter conselhos também né pra poder lidar com essa situação de uma forma mais saudável né...(E1)

fui no médico, peguei o afastamento dos 15 dias e nesse período realmente não fiz nada ligado à Universidade, não fiz nenhuma outra atividade (E8)

Pode-se perceber que a medicalização e a psiquiatrização são estratégias comumente utilizadas por estes servidores. A busca por atendimento psicológico, por outros tipos de terapias e/ou pelo afastamento do trabalho também é significativa para este conjunto de trabalhadores. Estes modos de agir demonstram, mais uma vez, a dificuldade em lidar com o problema, pois prevalece a busca pelo tratamento do indivíduo que sofre e não a resolução do problema/situação que leva ao estresse.

É importante ressaltar que o adoecimento por estresse e as implicações que esta situação acarreta, como a fragilidade, a vulnerabilidade, a vergonha de estar doente e de ter a necessidade de se afastar é apontada como impedimento ou dificuldade para a utilização de estratégias de enfrentamento, como demonstra E5. Para E4, há a impossibilidade de buscar ou desenvolver estratégias de enfrentamento, o que pode ter relação com o nível de adoecimento em que se encontra, levando-a à vontade de morrer:

...eu estou tendo bastante dificuldade de lidar com isso, eu queria que alguém me ajudasse, que me desse um norte porque eu não sei por onde começar e agora eu me vi nessa situação, eu tô tão fragilizada e eu tenho vergonha de mostrar isso para os outros. Eu fiquei esses dias todos em casa, eu precisava sair, dar uma caminhada e eu tinha vergonha, eu ficava em casa ao invés de sair pra espairar porque eu tinha medo que alguém me encontrasse na rua.

Eu tenho medo que alguém pense que eu estou mentindo...(E5)

...eu não consigo fazer as coisas que ela me pede (irmã), pra eu tentar enfrentar esses problemas, tentar resolver e às vezes a maneira que eu tenho pra resolver tudo seria acabar com tudo...muitos pensamentos assim...de eu dormir e não acordar mais, eu não quero mais problema, eu to cansada de problema, eu não consigo resolver os problemas, eu tento mas assim parece que vai um, vem outro, vai um vem outro...(E4)

O discurso das servidoras E4 e E5 também indicam o tipo de enfrentamento baseado na emoção. Esta reação ocorre quando a pessoa não acredita que buscar informações para mudar seu comportamento perante à situação diminuirá o estresse negativo e, assim evita ter reflexões sobre as fontes de sofrimento, desenvolve um certo distanciamento e/ou esquiva da situação estressante (LAZARUS, 1995).

Wilhelm (2012) identificou que gestores universitários públicos, de modo geral, utilizam mais as estratégias de resolução de problemas e suporte social e, em menor frequência, a fuga, a esquiva e o afastamento da situação, ao contrário dos servidores entrevistados nesta pesquisa, que indicam um uso maior das estratégias focadas na emoção. Esse contraponto pode ser explicado pelas diferentes funções assumidas pelos sujeitos nas duas pesquisas, pois o cargo de gestor exige o exercício de liderança e tomada de decisão constantes, ou seja, propicia o uso de resolução de problemas. No caso dos servidores da UFSC, os sujeitos demonstram não ter tanto controle sobre as situações vivenciadas no seu cotidiano, seja em relação às demandas, hierarquias ou aos próprios processos de trabalho, e, dessa forma, seu contexto favorece a utilização do enfrentamento pela emoção. Além disso, as características das organizações públicas, como burocracia, apego às regras, rotinas bem definidas, diminuição da autonomia, centralização do poder nas chefias (PIRES, MACÊDO, 2006), bem como as condições inadequadas e a precariedade dos contextos de trabalho em geral (ANTUNES, 2002; ASSUNÇÃO, 2012) podem explicar o desuso do enfrentamento focado no problema. A caracterização do serviço público apresentada anteriormente parece favorecer a descrença dos servidores na possibilidade de mudança deste contexto, que foi historicamente constituído e que encontra raízes profundas na sua cultura organizacional.

Ter um suporte social, como o apoio da família, dos amigos e dos colegas de trabalho para compartilhar essa experiência é pontuada como uma boa forma para auxiliar no enfrentamento ao estresse. Wilhelm (2012) também identificou o uso frequente do suporte social para o enfrentamento do estresse, relacionado às pessoas do trabalho e do ambiente externo, como para estes servidores:

o meu marido tava comigo direto, ele é...a pessoa que disse pra mim... assim ó, como eu te falei...o nosso casamento assim...não importa o que eles vão dizer, tu é tu e tu é a pessoa importante que vale pra mim. Tá bom né? Isso é tudo. **O apoio dele e dos meus filhos é excepcional, é excepcional. Porque os colegas de trabalho, alguns me ligam, alguns falam, alguns dizem, é bom...**(E7)

...eu falei assim, você é o meu melhor amigo, só você que eu tenho aqui (**marido**)...Às vezes até em casa eu deito, tomo um banho, deito e aí eu **filha**, aí ela deita do meu lado, aí eu, me abraça, aí ela me abraça, passa um creme nas minhas costas, aí ela passa creme nas minhas costas, faz uma massagem no pé da mãe? Aí ela faz uma massagem, ela é muito carinhosa, e aí ela fala assim vamos ficar juntinhas aqui? Vamos dormir juntinhas? (E4)

Eu tento compartilhar com as pessoas o meu sofrimento [...] eu to muito passiva nesse momento, eu to esperando as pessoas me ajudarem, eu não consigo fazer nada por mim...**Eu fico esperando a ajuda da outro, é uma amiga do trabalho, que pergunta como eu to, que liga pra saber como eu to, a minha irmã que liga pra saber como eu to...**(E4)

Para Lazarus e Folkman (1984), assim como as fontes de estresse se alteram no decorrer da estória de vida de cada pessoa, as estratégias também variam para atender a novas demandas. A escolha de quais mecanismos a pessoa vai utilizar depende do contexto, do acontecimento estressor e das características individuais. Desse modo, pode-se utilizar diferentes estratégias em cada situação, simultaneamente, com foco no problema e com foco na emoção. Além disso, o enfrentamento pode ser considerado mais adequado a um

contexto em particular e não em outro (WILHELM, 2012). Para Grass-Oliveira (2008 apud WILHELM, 2012), intervenções psicológicas direcionadas à modificação de crenças disfuncionais podem ajudar no reconhecimento de soluções de problemas e no desenvolvimento de habilidades sociais. Tais ações favorecem o uso das estratégias de enfrentamento, pois contribuí com a substituição de mecanismos menos adaptativos por estratégias consideradas mais saudáveis.

A variabilidade das formas de enfrentamento encontradas pelos servidores é explicada pelas variáveis pessoais, sociais e ambientais. Nesse processo, tanto a cultura das organizações como os valores individuais têm um papel importante, pois são fatores que contribuem para a escolha do tipo de enfrentamento. Os mecanismos de enfrentamento podem levar à maximização do sofrimento e ao adoecimento, especialmente quando o indivíduo faz uso apenas de estratégias de enfrentamento evitativas (focadas na emoção), como é o caso dos servidores pesquisados. Entretanto, estas são utilizadas porque favorecem um resgate mais imediato do equilíbrio psíquico do sujeito (MENDONÇA; COSTA NETO, 2008). Quando as estratégias de enfrentamento ao estresse falham em sua missão de reduzi-lo ou eliminá-lo, pode ocorrer a Síndrome de *Burnout*, que se desenvolve como uma reação crônica ou extrema ao estresse laboral (FERREIRA; ASSMAR, 2008; TAMAYO, 2008). Dessa forma, as estratégias de enfrentamento se apresentam como importantes instrumentos a considerar no processo de estresse, em especial para estes servidores, pois parecem mediar a relação entre bem-estar/estresse e saúde/doença.

4.3.3 Influência do estresse na percepção sobre o próprio trabalho

Os participantes demonstram que o estresse causa um impacto ou mudança na percepção que as pessoas têm do seu próprio trabalho, de modo negativo, como demonstram, respectivamente, E7 e E1:

O estresse influenciou porque eu tenho medo de voltar, medo de ter ocorrências complexas...se eu soubesse que eu ia trabalhar e não ia ter nenhum caso grave, eu trabalharia mais 10 anos [...] a gente trabalha com esses pacientes que são potencialmente graves, tem coisas que dá pra ajudar eles mas quando os médicos demoram, eu tenho medo de tomar decisão!!! Como eu tenho esse perfil, de 31 à 32 anos trabalhando nessa área, eu não quero ver a

peessoa morrer e também não quero me arriscar. É cruz e espada!!! **Daí eu tenho que rezar assim meu Deus por favor me ajuda!!! Que ninguém morra, que ninguém passe mal, que seja tudo bom...Eu, pra linha hospitalar, eu acho que eu não volto mais...(E7)**

o estresse, ele me desmotivou e me deu aquela sensação que quando você tá do lado de fora, escuta falar do serviço público e quando você chega aqui, você vê que uma boa parte do que eles falam é verdade...A minha percepção foi essa dentro da Universidade, eu acho que falta comprometimento por parte de alguns servidores técnicos e servidores docentes e falta motivação...realmente o trabalho não flui né, então a percepção que eu tenho é uma percepção negativa...(E1)

Para os servidores relacionados, o estresse ocasionou mudanças importantes na percepção do trabalho. No discurso de E7, são destacados o medo e a insegurança de voltar ao trabalho e de se deparar com situações complexas para resolver, situações que podem ocasionar dilemas morais e profissionais de difícil resolução. Para E1, o trabalho trouxe desmotivação e a sensação da falta de comprometimento, além de reforçar o estereótipo do servidor público como aquele indivíduo que não quer trabalhar.

Os relatos dos servidores evidenciam que o estresse não causa uma mudança somente na percepção, mas também no desempenho, na relação e na vinculação destes com o seu trabalho, a ponto de ocasionar uma crise na identidade profissional como será demonstrado a seguir:

...vou com um ritmo mais calmo, não precisa resolver tudo hoje, é claro, fazendo o trabalho de forma responsável, mas eu penso: vamos com calma, ir **com tranquilidade** e mais tranquila, priorizar a própria saúde, não precisa ficar sem dormir porque tem que dar conta de tudo, eu acho que não querer estar no controle de tudo, me fez pensar que a gente tem que se perceber como alguém que precisa também respirar, estar mais tranquilo, que precisa do seu tempo (E2)

eu já não tenho mais a alegria que eu tinha, o prazer de vir trabalhar, isso acabou...**Eu tô há 17**

anos fazendo isso e eu sempre me identifiquei, eu sempre tive prazer, eu tive orgulho de fazer o que eu faço, então de repente eu me vi desestimulada, sem vontade de trabalhar, eu já não dou tanto valor ao meu trabalho como eu dava, eu já não me orgulho mais tanto daquilo que eu fazia, eu já não sei se...sabe? Durante 17 anos eu amei o meu trabalho!!!Eu era feliz!!!Eu tive orgulho!!! (E5)

Mudou muito, mudou muito...bem negativamente porque é como se o que você faz de melhor não tivesse valor nenhum, então você acaba fazendo por fazer. Hoje eu vejo o trabalho desvalorizado, uma coisa assim sem valor, que as pessoas não veem, não as pessoas de quem você cuida, mas o outro profissional que te assiste...porque eu acho assim, que como a enfermagem é o cuidar, como é que? (E4)

De cara eu percebi que eu mudei porque a UFSC pra mim não mais é a mesma, entendeu? Antes eu tinha um letreiro aqui, a UFSC vinha sempre em primeiro lugar, agora ela não vem mais...Agora ela não vem mais. Antes eu tinha certeza que eu pertencia à UFSC, agora eu já não tenho mais. Isso se abalou...abalou a minha identidade profissional. E abalou assim profundamente...hoje eu tenho dúvida...(E6)

Os discursos de E2, E5 e E6 demonstram que, após o adoecimento por estresse, houve mudanças na relação com o trabalho em diversos níveis. Para E2, o trabalho passou a ser realizado em um ritmo mais calmo e esta diminuiu a exigência com o seu grau de desempenho e comprometimento com o trabalho. E5 relata a perda da alegria, do prazer, da identificação, da motivação e do orgulho que tinha do seu trabalho. E4 passou a perceber o seu trabalho como algo sem valor ou até sem sentido, o qual as pessoas não reconhecem. Cabe ressaltar que a perda da realização pessoal e a despersonalização percebidas nos discursos de E4 e E5 são sintomas encontrados na Síndrome de *Burnout*, juntamente com a exaustão emocional (MASLACH, 2003).

Para E6, houve um certo distanciamento do trabalho, uma vez que, o trabalho perdeu a sua centralidade. O estresse também abalou o sentimento de pertencimento da servidora e a sua identidade

profissional. Esse distanciamento do trabalho que ocasionou o adoecimento/afastamento pode ser mais uma das estratégias utilizadas para o enfrentamento do estresse, juntamente com outras já pontuadas nesta análise. Outra consideração importante a ser feita é a de que a identificação e o comprometimento extremos com o trabalho, demonstrados por E6, também são considerados fatores de risco para o desenvolvimento de *burnout*. As pessoas que possuem graus elevados de motivação e identificação com o trabalho, conferem a este um sentido que ultrapassa os limites profissionais e que inclui toda a sua existência. Quando há a ruptura entre o que é idealmente esperado e o que é efetivamente realizado, ocorre a perda desse sentido existencial do trabalho, o que produz fracasso psicológico, desestrutura a identidade pessoal e contribui para que o processo de *burnout* se instale (FREUDENBERGER, 1987; PINES; ARONSON, 1988; PINES, 1993; CHERNISS, 1995 apud CASTRO; ZANELLI, 2010).

E2 ainda faz uma reflexão importante sobre a relação entre estresse e trabalho:

Ela [a atividade de trabalho] não pode ser um processo assim, de [adoecimento] estresse, ela às vezes é estressante, tem momentos de estresse, mas assim...a gente tem que buscar fazer dele um momento legal e um espaço de socialização, o que é diferente da família, entende?...É um espaço muito importante na vida da gente, na tua socialização, na tua construção como ser humano, acho que faz parte da sua identidade também (E2)

A vivência de E2 proporcionou a ela o entendimento de que o trabalho não deve levar ao adoecimento por estresse e que embora seja composto por momentos estressantes, não pode ser sinônimo ou significado de estresse. E2 reforça a reflexão de que o trabalho como um momento de construção do ser humano e de formação da identidade, não pode se reduzir a um processo de estresse, pois implicará na formação de uma identidade também com problemas, com implicações para a constituição do ser humano. Quando o trabalho é estressante, cria-se um paradoxo, há o questionamento sobre como algo tão importante na construção do ser humano pode representar sofrimento ou como um fenômeno construtor de identidade causa estresse e adoecimento? Nestas condições, o trabalho fracassa em sua função de ser o primeiro momento de realização do homem (ANTUNES, 2002) e isto tem implicações na

subjetividade, por exemplo, o desenvolvimento de patologias psíquicas diversas (DEJOURS, 1987).

A análise do discurso dos servidores demonstra que o estresse implica em mudanças importantes na percepção e na vinculação destes trabalhadores com o seu trabalho. De modo geral, as mudanças na percepção do trabalho após o estresse que ocasionou afastamento contemplam, para os participantes, sentimentos de insegurança e medo de retornar ao trabalho (E7), o desenvolvimento de uma percepção de desmotivação e falta de comprometimento por parte do servidor público (E1) e, a perda do sentimento de pertencimento e da identidade profissional (E6). Além disso, as alterações ocasionadas na percepção ainda incluem a visão do trabalho como algo sem valor, não reconhecido pelos outros (E4) e como fonte de desprazer, desvalorização, desmotivação e desestímulo (E5).

Em síntese, o processo de adoecimento por estresse é associado, principalmente, à presença de sintomas psicológicos como insatisfação, ansiedade, nervosismo, desmotivação, cansaço, pânico, impaciência, distanciamento, tristeza, vergonha e fragilidade emocional, dentre outros. De maneira geral, fatores do ambiente de trabalho (sobrecarga, conflitos interpessoais, características da atividade e do serviço público) são percebidos como as causas do estresse e do adoecimento. Para o enfrentamento dos estressores, predominantemente, são utilizadas estratégias focadas na emoção como a evitação, o conformismo, o distanciamento da situação e o uso de ações paliativas (busca de tratamentos alternativos; atendimento médico, psiquiátrico e psicológico). A experiência de estresse causa mudanças negativas na percepção, no desempenho e na vinculação dos trabalhadores com o seu trabalho. Este passou a ser visto como algo sem valor, sinônimo de desmotivação e descomprometimento. Além disso, há uma queda no desempenho e no comprometimento com a atividade e com a própria organização. Verificou-se que as situações estressantes desencadeiam mudanças significativas na vida e no espaço laboral destes servidores, as quais, gradualmente, vão sendo palco para a (re)construção de sentidos do trabalho negativos. Do mesmo modo, o afastamento do trabalho circunda esse processo e contribui para reflexões e modificações importantes acerca das vivências laborais, o que será abordado no próximo núcleo de significação.

4.4 AFASTAMENTO DO TRABALHO

Uma consequência concreta do adoecimento por estresse é o afastamento do servidor para tratamento da sua própria saúde. O afastamento do trabalho motivado por doença assume relevância no cenário público nacional devido ao grande volume de licenças médicas e de dias não-trabalhados em sua decorrência. Principalmente no setor público, o fenômeno é considerado mais do que um problema de saúde pública, mas também de gestão, socioeconômico e político (BOWERS, 2001 apud ASSUNÇÃO, 2012).

A experiência de afastamento do trabalho traz implicações para a saúde e para a vida dos servidores como um todo e se faz necessário compreendê-la, e, para tanto, serão apresentados conteúdos que descrevem o processo de afastamento do trabalho relatado pelos participantes. A discussão inicia-se pelos motivos que levaram o servidor a se afastar do trabalho. Em seguida, são abordadas as mudanças percebidas no trabalho após o afastamento, bem como a influência do afastamento na percepção que os servidores têm a respeito do seu próprio trabalho.

4.4.1 Motivos do afastamento do trabalho

Quando questionados sobre os motivos que levaram ao afastamento do trabalho, os servidores pesquisados relataram diversas razões, que se agrupam em dois tipos principais de motivos. O primeiro deles é a presença de sintomas físicos e psíquicos, os quais serão apresentados nos discursos a seguir:

eu comecei a ter muita **dor de cabeça**, eu tive uma **crise de labirintite** bem forte, eu tive toda essa **fibromialgia**, que eu sentia **dores pelo corpo**, então tudo isso levou né a esse afastamento mesmo porque eu **não tinha nem condições físicas nem psicológicas de continuar trabalhando** (E1)

...A **crise de pânico**, isso mesmo...(E2)

eu fui procurar ajuda porque **eu tava me sentindo triste...eu já não tinha aquela vontade de vir trabalhar...**(E5)

um alto nível de estresse e eu tive uma crise nervosa dentro do Posto de Enfermagem quando

eu chorava e falei tudo o que eu pensava assim e as colegas de trabalho me levaram pra dentro da sala de curativo e **eu tava tão alterada que elas pensavam que eu ia agredir alguém** mas é que eu falava e gesticulava e falava e falei tudo o que eu pensava de todo mundo, eu falava muito alto e **chorava muito num desespero** grande assim e um choro desmedido, muito, muito, **muito agressivo** com as pessoas assim...(E4)

...estresse no atendimento a pacientes (E7)

Entre os sintomas físicos e psíquicos considerados como causas do afastamento dos servidores estão: dores de cabeça, labirintite, fibromialgia, dores pelo corpo, tristeza, desânimo, crises nervosas e o estresse. Pela análise do histórico de saúde destes servidores e pelo tipo de sintomas descritos, percebe-se a existência de processos de psicossomatização, nos quais, dores de cabeça, labirintite e dores pelo corpo podem ocorrer devido aos problemas de fundo emocional. A fibromialgia, em particular, é conhecida como uma das principais doenças psicossomáticas. Tristeza, desânimo, crises nervosas e estresse são sintomas psicológicos comuns em distúrbios emocionais, como os transtornos de estresse e as depressões, por exemplo.

No Brasil, assim como em outros países, os transtornos mentais e do comportamento e as doenças musculoesqueléticas estão entre os principais causadores de afastamento do trabalho, principalmente as depressões, ansiedade, distúrbios relacionados ao estresse, LER e lombalgias. Portanto, os indivíduos com estes transtornos se ausentam mais do trabalho do que outros e os tipos das doenças apresentadas indicam uma relação com condições inadequadas de trabalho (ASSUNÇÃO, 2012).

O outro grupo de motivos elencados pelos servidores refere-se aos problemas e às situações vivenciadas nos ambientes de trabalho:

Eu acredito que eu fui afastada por **não ser capaz de produzir** como eu produzia antes (E5)

Todo esse **estresse** que veio pelos **problemas que eu passei nos setores que eu trabalhei...**(E6)

...em função desses **problemas que eu vivenciei no meu último local de trabalho**, que foi todo esse **assédio moral** né que eu sofri tipo, eu perdi a minha função, eu fiquei impedida de exercer as minhas funções então, a sensação ruim que eu tive

é aquilo que eu te disse, eu fui questionar algo que ao meu ver era correto e tudo isso me acarretou essa problemática, fui totalmente descartada onde eu estava...(E1)

O ponto assim do estresse foi **algo pequeno que aconteceu no setor que já juntou com tudo o que tinha acontecido com a outra enfermeira [uma discussão] (E4)**

...a gota d'água assim o que realmente me fez pensar que eu não quero trabalhar no próximo dia **foi quando ela deu a notícia que ia me trocar de coordenadoria** é...Ela me perguntou, eu disse que não e ela disse que mesmo assim eu iria porque se eu não fosse eu estaria colocando outras pessoas que também não gostariam de ir nessa posição de ir sem querer e ela achava que eu tinha maturidade suficiente pra enfrentar isso então ela quis me colocar numa posição de culpa né, **se eu não aceitasse, eu seria culpada pelo sofrimento de uma outra pessoa...(E8)**

...e causas mal conduzidas, por problemas mal conduzidos, pela equipe médica (E7)

Os problemas do ambiente de trabalho que motivaram os afastamentos dos servidores, segundo seus relatos, são a queda de produtividade e o estresse em situações relacionadas ao assédio moral, às dificuldades de relacionamento e à condução inadequada dos processos de trabalho. Conforme identificado na literatura, vários estudos indicam a associação positiva entre absenteísmo-doença e condições inadequadas de trabalho, assim como problemas de gestão (GASPARINI; ASSUNÇÃO; BARRETO, 2005; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; ASSUNÇÃO, 2010; NUNES; LINS, 2009). A existência de tais condições de trabalho já foi abordada nesta análise com relação ao seu potencial para o adoecimento mental dos trabalhadores.

4.4.2 Mudanças no trabalho após o afastamento e influência do afastamento na percepção do trabalho

Após abordar a compreensão dos motivos que levaram ao afastamento, segundo os participantes, serão discutidas as mudanças ocasionadas no contexto laboral pela experiência de afastar-se do

trabalho. Entre elas, a influência deste processo na percepção que os trabalhadores têm do seu trabalho, como será apresentado no Quadro 6 e na discussão adiante.

Quadro 6 - Mudanças no trabalho percebidas após o afastamento e influência do afastamento na percepção do trabalho dos servidores

ENTR.	MUDANÇAS NO TRABALHO APÓS O AFASTAMENTO	INFLUÊNCIA DO AFASTAMENTO NA PERCEPÇÃO DO TRABALHO
E1	eu não posso afirmar, mas a sensação que eu tenho, que na visão deles, eu utilizei um atestado médico como forma de não ir trabalhar...	...quando eu voltei foi falado pelo coordenador pra eu voltar pra casa, pedir outro atestado médico e ficar aguardando a minha remoção, eu fiquei uma semana impedida de entrar no meu trabalho , vinha na Universidade, ficava sentada nos banquinhos...
E2	A forma de ver o trabalho, de pensar, de levar as coisas com maior tranquilidade, eu tinha bastante medo de ser vista de forma diferente, de ser estigmatizada, ah a doente chegou...sabe aquela psiquiátrica, aquela que vive pegando atestado, ou alguém pensar, ela ficou afastada porque não quer trabalhar...	Foi isso mesmo assim, de querer ver o trabalho de uma forma mais tranquila entende? De conduzir ele de uma forma mais tranquila, tá mais atenta pra mim também...
E3	Não, não senti nada, a única coisa é...que teve foi...que depois que eu voltei, teve esse caso lá do Conselho, que ele me botou lá, é... eu fui antiético com ele porque eu expulsei ele da reunião, ele nem entrou da reunião, então eu não poderia ter expulsado, se ele não entrou né?	não de jeito nenhum, aquilo ali foi como eu sempre falei, aquilo ali foi uma coisa de uma pessoa , que isso sim, eu acho que essa pessoa, ele deve ser encaminhado a um médico porque ele deve ter problema porque não é comigo só, isso é com várias pessoas lá dentro.
E4	Eu notei que eu tô mais dispersa, mais lenta pra fazer as coisas, desconfiada, mais calada e interagindo menos com as pessoas...com mais dificuldade de assimilar, a minha memória não tá boa	eu vou ter que mudar a minha postura diante de algumas situações...vou ter que entrar no sistema, pra mim não sofrer tanto, eu noto que eu vou ter que mudar o meu comportamento assim...modo de pensar, o que

	<p>como se eu tivesse até esquecido algumas técnicas...eu recorro pras pessoas que eu tenho afinidade, porque eu acho que dependendo da pessoa que eu perguntar, ela vai usar aquilo contra mim, eu to assim muito desconfiada...</p>	<p>falar...porque é um sistema muito grande...e uma andorinha não faz verão entendeu? Eu acho que infelizmente algumas coisas eu tenho que me calar, deixar como está...porque não vão mudar, por ser essa grande engrenagem, esse grande sistema e, como eu to dentro dele, eu vou ter que me adaptar muitas vezes.</p>
E5	<p>eu tô precisando do afastamento porque eu ainda não voltei a sentir saudade do meu trabalho, sentir prazer naquilo que eu faço, eu tô achando melhor realmente [ficar afastada]...eu prefiro dar mais um tempo pra mim pra que eu volte a ser quem eu era, a profissional que eu sempre fui...Eu quero ser quem era, aquela que vinha trabalhar com vontade, que saía daqui realizada com aquilo que fez, é isso que eu quero!!!</p>	<p>Agora com esse período que eu tava afastada é que eu tô conseguindo enxergar que o trabalho tava me fazendo mal, que o vir trabalhar não tava sendo prazeroso e aquilo tava me estressando cada vez mais...quando eu recebi a notícia que eu ia me afastar, eu me envergonhei. Hoje não, com esse período que eu fiquei afastada eu tô conseguindo ver que eu realmente precisava de ajuda...Por isso pra mim o afastamento está sendo importante, porque no momento que eu recebi a notícia, eu não enxerguei, eu me senti muito triste, muito envergonhada...</p>
E6	<p>O trabalho e a UFSC já não vem em primeiro lugar. Tanto que agora eu não me sinto mais culpada em tirar férias...Antes era...antes se alguém falasse da UFSC, eu defendia cegamente, hoje eu me calo...nossa!!!mas cegamente, eu defendia, com unhas e dentes, eu defendia como uma leoa, hoje eu me calo...</p>	<p>Antes eu dava a vida, hoje é porque no final do mês eu vou ter um salário, então eu tenho certas obrigações, percebe como mudou? Antes eu sempre tinha uma camisa da UFSC, hoje se me derem, eu não uso. Parece que não quer dizer nada mas diz tudo. Porque não adianta vestir a camisa que não diz nada...Pra mim hoje se me derem uma camisa eu não uso!!!Nem do vestibular eu tenho participado mais, não me atrai...nem a contribuição com a sociedade eu não consigo mais...</p>

E7	<p>Pelas informações, eles tão trabalhando com uma sobrecarga maior, ouvi falar que fechou uma clínica e a clínica tá com os pacientes lá no nosso setor, ouvi falar de outra enfermeira do mesmo jeito que eu passo, ah o descaso médico, se eu não tivesse feito, o paciente tinha morrido...eu só disse, nem fala mais nada...</p>	<p>O afastamento não influenciou, ele só confirmou, confirmou o que estava pensando, confirmou porque eu me afastei, vejo que tô livre disso tudo. Quando eu ligo e eles dizem E7 tá muito pior, tu nem sabe, nós estamos trabalhando igual a louco, hoje nós estamos só em três, tem uma enfermeira nova aqui que nunca entrou aqui, como é que ela vai coordenar nós. Só confirmou, o sistema está em agravamento para o caos.</p>
E8	<p>eu fiquei mais tranquila depois do meu afastamento, eu vi que eu tava colocando energia demais em uma coisa que não me traria benefício nenhum, tava me trazendo só prejuízo... eu tenho um grau de exigência muito alto, em termos de resultados, só que depois desses episódios, eu me dou uma forçada a não ser tão exigente...tudo eu faço com a melhor qualidade possível mas em um ritmo mais tranquilo...[...]</p>	<p>O que mudou foi o sentido de quantidade, que antes era uma quantidade que humanamente seria impossível vencer porque o departamento tem uma demanda muito grande...O que eu tentei modificar foi realmente essa exigência de resultados em termos de quantidade...pra mim o afastamento foi muito benéfico porque eu realmente consegui mudar e amadurecer a ideia de que algumas coisas não vão mudar, que eu não posso resolver tudo, foi benéfico...de eu conseguir amadurecer algumas ideias e após o afastamento ter melhorado a minha qualidade de vida no trabalho (E8).</p>

Fonte: dados da pesquisa retirados da entrevista.

Após a análise dos dados apresentados no Quadro 6, pode-se perceber que o afastamento do trabalho acarreta implicações importantes na vida dos servidores. E1, E2 e E5, por exemplo, têm o receio de que sejam vistas como pessoas que usaram o atestado médico para faltar/se ausentar do trabalho. Além disso, E2 tinha medo de que seus colegas a estigmatizassem como doente mental. E5 se sentiu envergonhada por necessitar de afastamento em função do preconceito que tinha com as pessoas que se afastam por doença. Essa experiência também trouxe problemas e dificuldades no desempenho das atividades, como para E5,

que se sente mais dispersa, lenta, desconfiada com os colegas, mais calada e interagindo menos no trabalho. E1 foi impedida de retornar as suas atividades, pois a sua chefia pediu que ela solicitasse novo atestado ao seu médico e aguardasse a remoção em casa. E3 foi denunciado ao Conselho da categoria após o afastamento. Cabe ressaltar que as ocorrências citadas foram permeadas por discordâncias e/ou conflitos nas relações de trabalho e, em um contexto maior no qual prevalece a ausência de suporte social de chefias ou colegas de trabalho.

Para alguns servidores, o afastamento é visto como mecanismo importante e muitas vezes, fundamental para que o sujeito perceba e aceite a sua condição de adoecimento e possa buscar os recursos necessários para o tratamento. E5 afirma que o afastamento a ajudou a perceber melhor a sua situação de trabalho e que este já não era mais fonte de prazer e sim de estresse. Para ela, a ausência laboral foi compreendida como uma forma de recuperar o prazer no trabalho, na tentativa de voltar a ser a profissional motivada e realizada que foi anteriormente. O discurso de E5 aborda a dor, a negação da doença e a não-percepção da necessidade de tratamento e de afastamento do trabalho. Ela identifica que outros colegas também vivenciam tal processo em sua realidade cotidiana:

eu acredito que eu não sou a única profissional que esteja passando por isso agora, eu acredito que muitos profissionais tem a mesma dificuldade que eu tive, de enxergar que a gente precisa de ajuda né...**Eu custei pra aceitar que eu precisava de ajuda e eu acredito que muitos profissionais mantém esse padrão, continuam trabalhando sobre estresse, numa tristeza, já não dando tanto valor pra o seu trabalho, já não tendo tanto prazer...**Eu acho que nós estamos precisando de ajuda, a enfermagem num todo assim sabe, eu acho que a gente tá precisando de um apoio sabe, de uma equipe que enxergue isso e que estenda a mão...Eu vejo por mim, **quanto preconceituosa eu era e quanto foi difícil pra mim entender que eu tava doente** e eu acredito que muitas pessoas vivam isso assim ó...Quantos anos eu não devo tá vivendo isso? Agora porque estourou assim porque teve a doença da minha família, mas quanto tempo eu tô levando isso...[...] **A dor, imagina...a tristeza...quando a Psiquiatria falou assim pra**

mim, eu vou te dar um antidepressivo, eu chorei!!!A dor que eu tive de sentir que eu tava doente!!!Então assim...muitas pessoas vão levando isso adiante, sem querer assumir, aceitar ou até enxergar, talvez elas...como eu, nunca tenham nem percebido que estão doentes e precisam de ajuda...(E5)

E7 afirma que o afastamento serviu para confirmar a sua decisão pela aposentadoria e possibilitar reflexão sobre as razões pelas quais se afastou, assim se percebe livre do trabalho e de suas dificuldades. Para E7 a sobrecarga de trabalho, as dificuldades no desempenho das atividades e nos relacionamentos da equipe de trabalho, pautaram a decisão da servidora em se aposentar. Para E8 o afastamento foi benéfico no seu processo de saúde, como uma forma de amadurecimento, de aceitação e de evitar o sofrimento:

...foi muito benéfico porque eu realmente consegui mudar e amadurecer a ideia de que algumas coisas não vão mudar, que eu não posso resolver tudo...de eu conseguir amadurecer algumas ideias e ter melhorado a minha qualidade de vida no trabalho...o meu afastamento foi numa hora crucial, em que realmente...foi num momento é...não digo exato porque eu acho que se o afastamento tivesse sido anterior teria evitado tanto sofrimento pra mim, então eu poderia ter ido atrás desse afastamento pra não ter tanto desgaste emocional mas realmente eu cheguei no limite, tava no limite...(E8)

Além de ser crucial para o tratamento de saúde, é muito possível que estes servidores tenham utilizado o afastamento do trabalho como um modo de lidar com o adoecimento, como uma forma de defesa ou estratégia de enfrentamento da situação vivenciada. Gasparini, Barreto e Assunção (2005) identificaram que o absenteísmo é utilizado como um mecanismo de defesa contra a tensão predominante no exercício docente, como forma de alívio para as tensões acumuladas. Assunção (2012) também percebe a ocorrência de tal processo nos episódios repetidos de absenteísmo por casos de dor, comuns em quadros crônicos de lombalgias e de LER/DORT.

Os dados apresentados no Quadro 6 evidenciam que o afastamento também causa uma mudança no vínculo com o trabalho e

uma certa ruptura com a sua centralidade, como foi demonstrado claramente por E6. Esta servidora salienta que a sua relação não só com o trabalho, mas também com a organização, se alterou. E6 perdeu a identificação com a instituição, por meio de um processo de sofrimento e com uma conotação negativa:

Antes eu dava a vida [pela UFSC], hoje é porque no final do mês eu vou ter um salário...Antes se alguém falasse da UFSC, eu defendia cegamente...Antes eu dava a vida...Antes eu sempre tinha uma camisa da UFSC, hoje se me derem, eu não uso. Parece que não quer dizer nada mas diz tudo. Porque não adianta vestir a camisa que não diz nada...Pra mim hoje se me derem uma camisa eu não uso!!!

Tanto para esta servidora (E6) como para outros que tinham uma forte identificação com o trabalho, o afastamento por estresse transformou a visão do trabalho para algo que não é mais prioridade e que passou a ser uma obrigação, necessária pra obter um salário ao final do mês. Percebe-se a passagem de um trabalho que antes tinha um sentido de centralidade para algo que carrega um aspecto somente instrumental. Para além disso, o trabalho também é visto como algo que faz mal, que é fonte de estresse e adoecimento (E5). A partir dessas constatações pode-se afirmar que o processo de adoecimento/afastamento por estresse vivenciado pelos servidores alterou os seus sentidos do trabalho. Nesta mudança houve a passagem de sentidos considerados positivos para a elaboração de sentidos com conotações negativas.

Há ainda uma alteração na percepção do trabalho que resultou em mudanças de comportamento consideradas positivas para a saúde do trabalhador. Estas mudanças foram influenciadas pelas reflexões dos sujeitos acerca do modo pelo qual têm levado o seu trabalho e sobre os prejuízos causados pela centralidade exagerada e pelo alto nível de comprometimento com o desempenho e/ou com a organização, demonstrada, como por exemplo, por E2, E4, E6 e E8. Estes servidores mudaram a relação que tinham com a sua atividade, de modo a reequilibrar o trabalho com os outros contextos de vida. A partir do afastamento, E2 passou a conduzir as suas atividades com maior tranquilidade, com foco em si mesma e na sua saúde. E4 parece desenvolver um comportamento de autocuidado ao planejar a mudança de suas posturas para se adequar ao sistema e não sofrer mais como

sofreu anteriormente. E6 passou a não se sentir mais culpada em tirar férias e conseguiu ter um tempo maior para viver outras experiências. Após o afastamento, E8 diminuiu o grau de exigência dos seus resultados em termos da quantidade e velocidade e, assim, conseguiu melhorar a sua qualidade de vida. Para estes servidores, o afastamento se apresenta como uma forma de proporcionar a reflexão e a ação necessárias na busca de um retorno ao equilíbrio entre o ser humano e trabalho (ou para a ruptura com o antigo trabalho e mudança para um novo), visando o amadurecimento, a melhora da saúde e da qualidade de vida. O discurso destes trabalhadores demonstra que a vivência do afastamento laboral torna-se um cenário de desconstrução e, ao mesmo tempo de (re)construção dos sentidos do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estresse relacionado ao trabalho tem sido amplamente discutido pelas pesquisas nacionais e internacionais, ao abordar aspectos como fatores desencadeadores, implicações, sintomas físicos e psíquicos e outros relacionados à saúde e ao afastamento do trabalho, quando este se constitui como patologia. O aumento do número de trabalhadores com estresse e do adoecimento/afastamento em sua decorrência evidencia um problema de relevância em nível individual, organizacional e social, bem como uma questão de saúde pública, socioeconômica e política importante (FERREIRA; ASSMAR, 2008; LIPP, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2005; TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004; ZANELLI, 2010).

A análise dos dados da população de servidores/UFSC demonstraram que os afastamentos do trabalho com diagnóstico de estresse são a segunda maior causa de afastamentos por transtornos psíquicos, situando-se somente após os transtornos depressivos. Em relação à distribuição desses afastamentos, os ocupantes de cargos que mais afastam são professores de 3º grau, técnicos de enfermagem e assistentes em administração. Entretanto, na comparação entre as duas categorias profissionais presentes na Universidade (docentes e TAE's), os servidores técnico-administrativos se afastam em maior número. Os setores com maior número de licenças-saúde por estresse são respectivamente, HU, seguido de Departamentos de Ensino diversos. O gênero com maior incidência é o feminino. Nas entrevistas identificou-se que a maioria dos servidores possui cargos de nível médio, tem formação superior, são casados e de idades variadas (26-57). O tempo de serviço que prevalece é até 5 anos para a maioria dos entrevistados e o tempo de afastamento por estresse é de 07-60 dias. Estes dados demonstram que o estresse é uma condição presente na Universidade, que afeta trabalhadores de idades, cargos e setores variados. Conhecer a diversidade deste fenômeno foi relevante porque subsidiou a compreensão das relações existentes entre o adoecimento/afastamento por estresse e os sentidos do trabalho construídos pelos servidores entrevistados.

O contexto social e histórico, bem como as relações estabelecidas e as experiências vividas no ambiente de trabalho influenciam na constituição dos seres humanos. Desse modo, vivências de prazer ou sofrimento psíquico, problemas nos relacionamentos interpessoais, condições inadequadas de trabalho, o estresse, o adoecimento e o afastamento por licença-saúde, entre outros fatores, contribuem para os modos como os trabalhadores constituem a sua subjetividade e na forma

como atribuem sentidos e significados ao trabalho. Ao considerar a complexidade do fenômeno trabalho, do contexto dos servidores pesquisados, dos sentidos do trabalho para diferentes sujeitos, do processo saúde-doença e da experiência de afastamento, este estudo optou pela perspectiva sócio-histórica, baseada nos escritos de Vygotski (1993, 1996, 2001) como abordagem principal para a coleta e análise de dados e também foram utilizados outros referenciais em saúde do trabalhador existentes na literatura. Esses referenciais demonstraram-se adequados à interpretação dos dados e se complementaram no corpo da análise. Quanto ao método e aos instrumentos escolhidos, pode-se afirmar que o uso dos relatórios de afastamento do SIASS/UFSC, associados às entrevistas e aos prontuários de saúde possibilitaram uma análise mais aprofundada sobre os fenômenos relacionados aos sentidos do trabalho e próxima da realidade cotidiana desses trabalhadores.

Com base na análise das entrevistas, os sentidos do trabalho destes servidores estão relacionados, primordialmente, ao aspecto instrumental, ou seja, a visão do trabalho como remuneração e emprego, necessário à subsistência e sobrevivência, predomina na concepção destes trabalhadores. Este dado também foi encontrado por Cavalheiro (2010) em pesquisa com servidores docentes e técnico-administrativos de diversos cargos de nível superior da UFSC. Para a maioria dos servidores, associado ao sentido instrumental tem-se outros sentidos como manutenção da vida, utilidade, contribuição social, centralidade (como elemento prioritário e organizador da vida), valorização, sociabilidade, aprendizagem, crescimento, construção da identidade e do ser e atividade transformadora no mundo. Em um número menor de servidores, há também a elaboração de sentidos negativos como cobrança, esforço, obrigação e desprazer.

É interessante salientar que os mesmos servidores que entendem o trabalho como elemento central em suas vidas, construtor da identidade e da sociabilidade humana, fonte de prazer, realização, bem estar e saúde; também concebem o trabalho de modo negativo. Para estes servidores, o trabalho é também apresentado como fator de estresse, de doença, de sofrimento, tristeza, desprazer e de mal-estar psíquico. Assim como para Antunes (2002), Mendes e Cruz (2004) e Assunção (2012), concorda-se que o aumento da centralidade do trabalho na contemporaneidade e a sua inserção em contextos cada vez mais precários parecem estar relacionados à presença deste paradoxo.

Outra constatação importante refere-se ao fato de que todos os servidores entrevistados relatam a organização e as condições de trabalho como causas principais do estresse. Entre essas causas estão a

falta de estrutura, sobrecarga de trabalho, características próprias da atividade e da organização pública, falta de controle sobre o trabalho, problemas nos relacionamentos com chefias e colegas como falta de suporte, conflitos, abuso de poder e assédio moral. Em número menor, o trabalho é associado a outros fatores, como a sobrecarga de papéis da mulher e os adoecimentos ocorridos em outros membros da família. Em relação aos mecanismos de enfrentamento do estresse, predomina o uso de estratégias focadas na emoção (LAZARUS, 1995), como a evitação, negação e o distanciamento do evento estressor. Essa estratégia é utilizada quando os trabalhadores não acreditam que podem mudar a interação pessoa-ambiente. Esse modo de enfrentamento causa alívio dos sintomas e das tensões mas, em geral, não resolve as situações estressantes (WILHELM, 2012). Considera-se que essa escolha tem relação com o quadro de adoecimento em que os entrevistados se encontram e com as características da organização e dos processos de trabalho, historicamente construídas no serviço público.

No processo de adoecimento por estresse prevalecem sintomas psicológicos como insatisfação, infelicidade, desmotivação, sentimento de inutilidade, angústia, ansiedade, nervosismo, aflição, cansaço, pânico, impaciência, indiferença, distanciamento, choro intenso, dor (psíquica), tristeza, depressão, vergonha, desgaste, medo, descontrole e fragilidade emocional, pensamentos recorrentes sobre trabalho, raiva, pensamento suicida entre outros. Este conjunto de sintomas apresentados pelos servidores, corrobora com outras pesquisas que descrevem o estresse de servidores públicos (OLIVEIRA; LIPP, 2009; MINARI; SOUZA, 2011). Em relação à saúde dos entrevistados é interessante pontuar que, em alguns casos, foram identificadas características semelhantes à *burnout* e, embora estes servidores não sejam diagnosticados com tal Síndrome, há indícios de que possam desenvolver tal quadro de saúde, caso continuem expostos a condições estressoras. Ademais, outros adoecimentos foram relacionados ao estresse, como Depressão, Síndrome do Pânico e Transtornos Ansiosos.

Os motivos que levaram ao afastamento do trabalho foram, principalmente, os sintomas físicos e psíquicos (dores de cabeça, labirintite, fibromialgia, dores pelo corpo, tristeza, desânimo, crises nervosas e o estresse), a queda de produtividade e as situações vivenciadas no ambiente de trabalho (assédio moral e problemas nas relações de trabalho, características da atividade e dos processos de trabalho). Após o afastamento, os servidores relataram o medo de ser estigmatizados como doentes ou como pessoas que usaram o atestado médico para faltar ao trabalho, bem como a presença de sentimentos de

vergonha e preconceito. De modo geral, o afastamento é percebido como fundamental para que o sujeito perceba e aceite a sua condição de adoecimento e, assim busque os recursos necessários para tratamento. Também é percebido como meio de evitar o sofrimento e como possibilidade de refletir sobre as posturas pessoais e mudanças necessárias em relação ao trabalho, seja para o servidor se adaptar ao sistema, diminuir o seu ritmo laboral ou atentar mais para a própria saúde. Desse modo, o afastamento se apresenta como uma forma de proporcionar a reflexão e a ação necessárias para o retorno ao equilíbrio entre ser humano e trabalho, com o objetivo de melhorar a saúde e a qualidade de vida dos servidores.

O discurso dos servidores demonstrou que, tanto o estresse quanto o afastamento, causam um impacto ou mudança na percepção que as pessoas têm do seu trabalho, de modo negativo. Assim, vêem o trabalho como algo que causa medo e insegurança, fonte de estresse e adoecimento, sem valor ou sem sentido, ligado primordialmente ao aspecto instrumental. Além disso, o estresse e o afastamento causam uma mudança na relação e vinculação com o trabalho descritos pela diminuição no ritmo e no desempenho, e na perda da centralidade, a ponto de ocasionar uma crise na identidade profissional.

O adoecimento/afastamento por estresse acarretam implicações graves e mudanças importantes na vida destas pessoas porque é evidente que os trabalhadores que passaram por essa experiência, não são mais as mesmas pessoas e nem os mesmos profissionais de outrora. Para a maioria destes, o modo de desempenhar o seu trabalho, a visão e os sentidos sobre ele se alteraram após essa vivência; para alguns servidores, tornaram-se o oposto daquilo que já foi um dia. Por outro lado, essa experiência contribuiu para que os profissionais pudessem refletir sobre suas próprias percepções/ações e a dos outros atores do contexto laboral, bem como sobre os processos de trabalho, o clima e a cultura organizacional a que pertencem. Consequentemente, essa reflexão possibilita que as pessoas desenvolvam uma nova relação com o seu trabalho, permeada por novos sentidos, que vão conduzir a outros modos de ser enquanto trabalhadores.

Com o auxílio do referencial de Vygotski (1993, 1996, 2001), Leontiev (1978) e outros utilizados nesta pesquisa, e, considerando o caráter processual, dinâmico e fluido dos sentidos, foi possível obter alguns entendimentos acerca das relações entre sentidos do trabalho e adoecimento por estresse. As experiências do ambiente (as várias citadas como causas do estresse) contribuem para que o trabalho passe a ter o sentido de insatisfação, desprazer, desvalorização, inutilidade e

sofrimento. Estes sentidos rompem/não correspondem mais ao conjunto de significados positivos compartilhados na contemporaneidade segundo Blanch Ribas (2003); relacionados à vida, ao prazer, à sociabilidade, à utilidade, à valorização, à aprendizagem e ao crescimento do ser humano, entre outros. Assim, o trabalhador pode entrar em um processo de alienação, despersonalização ou confusão mental, um campo propício ao adoecimento por estresse e outras patologias psíquicas. Por meio de um processo dinâmico, o trabalho vai, gradualmente, perdendo os sentidos positivos e o trabalhador passa a elaborar sentidos negativos como esforço, cobrança e obrigação necessária para obter uma remuneração ao fim do mês.

Nesse processo, pode-se perceber que as pessoas “agarram-se” ao sentido instrumental do trabalho, que se apresenta como a forma de justificar ou manter as pessoas na sua atividade, um meio de elaborar a vivência no trabalho, possivelmente, o único possível diante dos contextos apresentados. No caso dos servidores entrevistados, ter um sentido unicamente instrumental foi o modo que estes encontraram para se subjetivar no seu trabalho. Por outro lado, salienta-se que o trabalho no qual perdura um sentido unicamente instrumental, pode contribuir para o adoecimento e estagnação do ser; pois a possibilidade de transformar o mundo e, ao mesmo tempo, ser transformado, de construir identidade, de socializar, aprender, crescer e transcender é prejudicada. De modo geral, há uma relação significativa entre as causas do estresse, o adoecimento/afastamento por estresse e a (re)construção dos sentidos do trabalho. Em um processo de interação dinâmica e constante, as condições inadequadas de trabalho levam ao estresse e ao adoecimento/afastamento, que por sua vez, implicam em diferenças nas percepções, ações e vinculações com o trabalho. Essas mesmas condições estressantes e adoecedoras permeiam a mudança de sentidos do trabalho positivos para a elaboração de sentidos negativos e/ou instrumentais.

Os resultados desse estudo reforçam a importância das políticas de saúde do trabalhador e de gestão de pessoas, com foco em intervenções no ambiente de trabalho (rotinas, carga de trabalho) e nos relacionamentos interpessoais (colegas, chefias). Tais fatores afetam a saúde dos trabalhadores e a construção de suas percepções e sentidos, o que tem reflexos diretos no desempenho e na produtividade nas organizações. O entendimento da relação entre condições de trabalho e elaboração de sentidos negativos pode contribuir para o planejamento de intervenções eficazes e condizentes com a realidade concreta dessa

população peculiar, com vistas à prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores e à melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Diante do exposto, o papel do psicólogo nos serviços de saúde ocupacional torna-se fundamental para a intervenção nos ambientes laborais. A partir dos dados obtidos nessa pesquisa, concorda-se com Coelho (2008), que a principal atividade do psicólogo ocupacional deve ser a prevenção e a avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, como o assédio moral e o estresse ocupacional, a fim de prevenir e/ou reduzir o adoecimento dos trabalhadores. Associado à correção dos ambientes, também se faz necessário o desenvolvimento de mecanismos de readaptação e de acompanhamento do retorno ao trabalho. Entende-se que na ausência destas intervenções há a perspectiva do aumento do número de afastamentos por patologias psíquicas e a evolução de transtornos mentais comuns, como o estresse, para outros quadros mais graves e incapacitantes. Tais quadros podem impedir/prejudicar o pleno desenvolvimento da carreira desses trabalhadores, bem como dos processos de subjetivação do ser humano. Desse modo, os resultados dessa pesquisa ressaltam, ainda mais, a relevância da psicologia ocupacional nas organizações, embora esse campo de atuação seja desafiador por incluir atividades que não fazem parte das intervenções tradicionais do psicólogo organizacional e do trabalho (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Com a constatação das implicações do adoecimento/afastamento por estresse na vida das pessoas, no desenvolvimento da atividade laboral e, também na (re)construção dos sentidos do trabalho, reflete-se sobre a importância da realização de novas pesquisas acerca do tema adoecimento/afastamento de servidores públicos. Em especial, indica-se estudos sobre a relação entre trabalhadores com transtornos mentais e do comportamento, e os sentidos e significados do trabalho, pois há carência de pesquisas que abordem esta interação. Foram encontrados poucos estudos que tratam especificamente sobre a relação entre o adoecimento por estresse e a construção dos sentidos do trabalho, o que dificultou a comparação dos dados dessa pesquisa com outros. Para diminuir tal limitação a comparação se deu com pesquisas semelhantes relacionadas ao absenteísmo de servidores públicos em geral e aos afastamentos por outros transtornos mentais, como a depressão por exemplo, existentes na área da saúde do trabalhador.

Sugere-se o desenvolvimento de outros estudos que investiguem a centralidade do trabalho com relação a outras esferas da vida, em especial a família. A presente pesquisa identificou indícios de que a centralidade exagerada do trabalho pode ter relação com o processo de

adoecimento, estresse e *burnout*. Além disso, percebeu-se que a centralidade está intrinsecamente relacionada à construção dos sentidos do trabalho, ou seja, são fenômenos que precisam ser compreendidos conjuntamente. Outro tema que instiga estudos refere-se às estratégias de enfrentamento de estresse positivas, que podem contribuir para o desenvolvimento de um modelo de mecanismos adaptativos saudáveis e auxiliar na prevenção do adoecimento de servidores públicos.

Ainda, considerando a complexidade dos fenômenos sentidos e significados do trabalho, sugere-se o desenvolvimento de outros estudos baseados na perspectiva sócio-histórica de Vygotski e seus seguidores, pois, como lembra Bendassolli e Gondim (2014), é com a priorização da história do desenvolvimento do sujeito e a dinâmica desse processo, que a articulação entre significado e sentido ganha um novo direcionamento, com destaque especial para a discussão sobre o sentido. Por fim, investigar os sentidos do trabalho para os servidores da UFSC, a partir da aproximação de suas realidades concretas e cotidianas de trabalho, trouxe múltiplos sentidos, ligados à alegria e à tristeza, ao prazer e ao sofrimento, ao reconhecimento e à decepção, à realização e ao adoecimento, se revelando a polissemia do trabalho, cujos sentidos são (re)construídos nas práticas sociais que têm lugar na atividade laboral e nas quais os próprios trabalhadores se reconstróem enquanto sujeitos.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para concurreiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo.** Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2010.
- AGUIAR, W. M. J.; OZELLA, S. Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 26, n. 2, p. 222-245, 2006.
- AMA. American Medical Association. **Guides to the evaluation of permanent impairment.** 4. ed, 1995.
- ANDRADE, S. P. C. de; TOLFO, S. da R.; DELLAGNELLO, E. H. L. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Subjetiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 2, p. 200-216, mar.-abr. 2012.
- ANDRADE, S. I. de; MENDES, P.; CORREA, D. A.; ZAINE, M. F.; OLIVEIRA, A. T. Conflito de gerações no ambiente de trabalho em empresa pública. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 9, 2012, Resende/RJ. **Anais do IX SEGTTET**, Resende/RJ: 2012.
- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; UNICAMP, 1995.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- ARAÚJO, R. R. de; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, p. 53-66, jan.-mar. 2007.
- ARAÚJO, T. M. de; CARVALHO, E. M. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. **Educação e Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 427-449, maio-ago. 2009.
- ASSUNÇÃO, A. A. **Absenteísmo-Doença em Servidores da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.** Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2010 (Relatório de Pesquisa).
- ASSUNÇÃO, A. A. A promoção da saúde nos serviços públicos

federais. In: _____. (Org.) **Promoção e vigilância em saúde**: guia para as ações no setor público federal. 1. ed. Belo Horizonte, s.n., p. 10-29, mar. 2012.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação e Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 349-372, mai.-ago. 2009.

AZEVEDO, B. M de.; CRUZ, R. M. O processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 9, n. 2, dez. 2006.

BASSO, I. S. Significado e sentido do trabalho docente. **Caderno CEDES**. Campinas, v. 19, n. 44, p. 19-32, abr. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php>. Acesso em: 30 de out. de 1998.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e Trabalho**: apropriações e significados. Cengage Learning: São Paulo, 2009.

BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 32, n.1, p. 131-147, 2014.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **Modernidade, pluralismo e crise de sentido**: a orientação do homem moderno. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

BIANCHESSI, D. L. C; TITTONI, J. Trabalho, saúde e subjetividade sob o olhar dos trabalhadores administrativo-operacionais de um hospital geral, público e universitário. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 969-988, 2009.

BIASOLI-ALVES, Z. M. M. A pesquisa em Psicologia: análise de métodos e estratégias na construção de um conhecimento que se pretende científico. In: ROMANELLI, G.; BIASOLI-ALVES, Z. M. M. (Orgs.). **Diálogos metodológicos sobre prática de pesquisa**. 1ª ed. Ribeirão Preto-SP: Ed. Legis Summa Ltda, 1998, p. 135-157.

BLANCH RIBAS, J. M. (Coord.). Trabajar en la modernidad industrial. In: BLANCH RIBAS, J. M.; TOMAZ, M. J. E.; DORÁN, C. G. **Teoría de las relaciones laborales**: fundamentos. Barcelona: Editorial UOC, 2003.

BODGAN, C. R.; BIKLEN, K. S. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução a teoria e aos métodos. Porto, Portugal: Porto

Editora, 1994.

BORGES, L. de O. Os atributos e a medida do significado do trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 13, n. 2, p. 211-220, mai.-ago. 1997.

BORGES, L. de O. Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. **Vivência**, Natal, v. 12, n. 2, p. 87-105, jul.-dez. 1998.

BORGES, L. de O.; ALVES-FILHO, A. A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. **Avaliação Psicológica**, v. 2, n. 2, p. 123-143, dez. 2003.

BORGES, L. de O.; TAMAYO, A.; ALVES FILHO, A. Significados do trabalho entre os profissionais de saúde. In: BORGES, L. de O. (Org.). **Os profissionais de saúde e seu trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicol. Soc.**, v. 19, n. spe, p. 103-109, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Institui o regime jurídico do servidor público federal**. Brasília, DF: Senado, 1990.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Lista de doenças relacionadas ao trabalho**. Portaria n. 1339/GM de 18 de novembro de 1999. Brasília, DF: Senado, 1999.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF: MS, 2001.

BRASIL. Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação**. Brasília, DF: Senado, 2005.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Dados de afastamentos por licenças-saúde do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS**. Brasília, DF: MPOG, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. **Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos**. Brasília, DF: Senado, 2012.

BVS PSICOLOGIA ULAPSI BRASIL. **Bases de dados de texto completo da Biblioteca Virtual em Saúde**. Disponível em: <http://www.bvs-psi.org.br/>. Acesso em: 28 de abril de 2012.

CAMPOS, L. F. L. **Métodos e técnicas de pesquisa em psicologia**. 2. ed. Campinas: Editora Alinea, 2001.

CAMPOS, I. C. M. **Diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais e relação com o trabalho de servidores públicos estaduais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2006.

CANNON, W. B. The emergency function of the adrenal medulla in pain and the major emotions. **American Journal of Physiology**, v. 33, p. 356-372, 1914.

CASTRO, F. G. **Burnout, Projeto de Ser e Paradoxo Organizacional**. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2010.

CASTRO, F. G. de; ZANELLI, J. C. Burnout e Perspectiva Clínica: Contribuições do Existencialismo e da Sociologia Clínica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 38-53, jul.-dez. 2010.

CAREGNATO; R. C. A.; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: Análise do Discurso *versus* Análise de Conteúdo. **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, out.-dez. 2006.

CAVALHEIRO, G.; TOLFO, S. da R. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico-USF**, Itatiba, v. 16, n. 2, maio.-ago. 2011.

CAVALHEIRO, G. **Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de depressão**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2010, 205 p.

CHANLAT, J. F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **VII Congresso Internacional Del CLAD sobre La Reforma Del Estado y de La Administracion Pública**. Lisboa/Portugal, p. 8-11, out. 2002.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Rev. Bras. Educ.**, n. 24, p. 5-15, 2003.

CHIUZI, R. F.; PEIXOTO, B. R. G.; FUSARI, G. L. Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. **Temas Psicol.**, Ribeirão Preto, vol. 19, n. 2, p. 579-590, dez. 2011.

CHU, R. A.; WOOD JR., T. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local? **RAP**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 5, p. 969-991, set.-out. 2008.

CID-10. Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde, 10. ed., v.1, versão 2008.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J.; CODO, W. (Eds.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1997.

CODO, W. Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In: JACQUES, M. das G.; CODO, W. **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde Mental e Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

COELHO, J. A. **Uma introdução à Psicologia da Saúde Ocupacional: prevenção dos riscos psicossociais no trabalho**. Porto, Portugal: Edições Universidade Fernando Pessoa, 2008, 144 p.

COOPER, C. L.; DEWE, P. J.; O'DRISCOLL, M. P. **Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications**. Thousand Oaks, California: Sage, 2001.

CORDEIRO, H. T. D.; FREITAG, B. B.; ALBUQUERQUE, L. G. de. Existem práticas diferenciadas de gestão de pessoas para a geração Y em organizações brasileiras? Seminários em Administração, 15, 2012, São Paulo. **Anais do XV SEMEAD**, São Paulo: 2012.

COSTA-NETO, M. J. da; DANTAS, R. A. A.; FONSECA, W. B. da; SALIM, A. L. D.; VIEIRA, M. J. L. Reações ao Stress Grave e Transtornos de Adaptação Relacionados ao Trabalho: afastamento acima de 15 dias, Brasil, 2003-2009. In: 11º Congresso de Stress da Internacional Stress Management Association, 11, 2011, Porto Alegre. **Anais do 11º Congresso da ISMA-BR**, Porto Alegre: 2011.

COUTINHO, A. L. C. Servidor público: reforma administrativa, estabilidade, emprego público, direito adquirido. Curitiba: Juruá. Resenha de: COSTA, A. P. C. de A. Servidor público: reforma administrativa, estabilidade, emprego público, direito adquirido. **Prima Facie**, v. 3, n. 4, p. 172-173, 2003.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 29-37, 2007.

COUTINHO, M. C.; TOLFO, S.; FERNANDES, F. P. Sentidos do trabalho para ex-trabalhadores de empresas privatizadas. In: FÓRUM CRITEOS. **Anais**, Porto Alegre, 2005.

CRUZ, R. M. O processo de conhecer em avaliação psicológica. In: CRUZ, R. M.; ALCHIERI, J. C.; SARDA, J. J. J. **Avaliação e medidas psicológicas**: produção do conhecimento e da intervenção profissional. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 15-24.

CRUZ, R. M.; SHERER, C. G.; PEIXOTO, C. N. Estresse ocupacional e cargas de trabalho. In: ALCHIERI, J. C.; CRUZ, R. M. (Orgs.). **Estresse**: conceitos, métodos, medidas e possibilidades de intervenção. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

DANTAS R. A. Reações ao Stress Grave e Transtornos de Adaptação Relacionadas ao Trabalho na Previdência, Brasil, 2006-2008. In: 10º Congresso de Stress da Internacional Stress Management Association, 10, 2010, Porto Alegre. **Anais do 10º Congresso da ISMA-BR**, Porto Alegre: 2010.

DALMOLIN, B. B.; BACKES, D. S.; ZAMBERLAN, C.; SCHAURICH, D.; COLOMÉ, J. S.; GEHLEN, M. H. Significados do conceito de saúde na perspectiva de docentes da área de saúde. **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 389-394, abr.-jun. 2011.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 14, p. 7-11, 1986.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1988.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: _____. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2007.

DIAS, T. L. **Modelo de sistemas viáveis em organizações públicas: um estudo de caso da função de planejamento de informações estratégicas para informatização da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte**. Dissertação (Mestrado). Escola de Governo, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 1998.

DIAS, M. S. de L. **Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de universitários**. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2009.

EDWARDS, J. R.; COOPER, C. L. The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. **Journal of Organizational Behavior**, v. 11, n. 4, p. 293-307, 1990.

ERIKSON, E. H. **Identidade**: juventude e crise. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.

ERIKSON, E. H. **Identidade**: juventude e crise. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

ERIKSON, E. H. **O ciclo de vida completo**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

FARIA, A. C. de; BARBOSA, D. B; DOMINGOS, N. A. M. Absenteísmo por transtornos mentais na enfermagem no período de 1995 a 2004. **Arq. Ciênc. Saúd.**, v. 12, n. 1, p. 14-20, jan.-mar. 2005.

- FERREIRA, M. C. A Ergonomia da Atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. **RPOT**, v. 11, n. 1, p. 8-20, jan.-jun. 2011.
- FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Fontes ambientais de estresse ocupacional e *burnout*: tendências tradicionais e recentes de investigação. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo; All Books, 2008.
- FERREIRA, M. C.; BARROS, P. de C. da R. (In)Compatibilidade Trabalho Prescrito-Trabalho Real e Vivências de Prazer-Sofrimento dos Trabalhadores: um diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho. Artigo aceito para publicação na **Revista Alethéia**, Ulbra, Canoas/RS, 2003. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252861523.51-arquivo.pdf>. Acesso em: 30 de janeiro de 2014.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira. DF: Ler, Pensar, Agir, 2003.
- FILGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. Estresse: Possibilidades e Limites. In: JACQUES, M. da G.; CODO, W. **Saúde Mental & Trabalho**: Leituras. 3 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.
- FLECK, M. P. de A.; LAFER, B.; SOUGEY, E. B.; DEL PORTO, J. A.; BRASIL, M. A.; JURUENA, M. F. Diretrizes da Associação Médica Brasileira para o tratamento da depressão (versão integral). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 114-122, jun. 2003.
- FONSECA, T. M. G.; GIACOMEL, A. E.; ENGELMANN, S. Modos de trabalhar, modos de subjetivar no contemporâneo (trabalho e subjetivação). **Rev. Dep. Psicol.**, UFF, v. 14, n. 2, p. 19-37, jul.-dez., 2002.
- FRANKL, V. **O sentido da vida**. São Paulo, SP: Martins Fontes, 1963.
- FRANKL, V. **Um sentido para a vida**: psicoterapia e humanismo. 13 ed. São Paulo: Ideias & Letras, 2005.
- FREITAS, L. G. O processo de saúde e adoecimento dos professores que atuam em ambiente virtual. In: MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2007.
- FREUD, S. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Edição

Standard Brasileira. IMAGO (1969-80). CD-ROM.

FRUTUOSO, J. T.; CRUZ, R. M. Mensuração da carga de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 3, n. 1, p. 29-36, jan.-jul. 2005.

GARCIA, M. M.; ANADOM, S. B. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. **Educação e Sociedade**, v. 30, n. 106, p. 63-85, 2009.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio-ago. 2005.

GASPARINI, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A.; BARRETO, S. M. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 22, n. 12, p. 2679-2691, 2006.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E.; BATISTA, M. L.; MENDONÇA, M. G. V. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 607-616, mai.-jun. 2001.

GOMES, D. F. N.; TREVISAN, L. N.; VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C. da. Contribuição das âncoras de carreira para entender diferenças e similaridades de gênero e profissão na geração Y. **Revista de Ciências HUMANAS**, Florianópolis, v. 47, n. 1, p. 152-171, abr. 2013.

GONDIM; S. M.; SIQUEIRA, M. M. M. Emoções e afetos no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

GONZÁLEZ, M. A. A. **Stress**: temas de psiconeuroendocrinologia. São Paulo: Robe Editorial, 2001.

GONZALEZ REY, F. **Sujeito e Subjetividade**: uma aproximação histórico-cultural. São Paulo: Thomson, 2003.

HACKMAN, J.; OLDHAN, G. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p.159-170, 1975.

HABERMAS, J. **Conhecimento e interesse**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

JACQUES, M. da G. C. Abordagens teóricas-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Universidade Federal do Rio Grande do Sul/RS, v. 15, n. 1, p. 97-116, jan.-jun. 2003.

JUSTO, L. P.; CALIL, H. M. O mesmo acometimento para homens e mulheres? **Rev. Psiquiatr. Clín.**, v. 33, n. 2, p. 74-79, 2006.

KRAWULSKI, E. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje**. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 1991.

KRAWULSKI, E. A orientação profissional e o significado do trabalho. **Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais**, Florianópolis, v. 2, n. 1, p. 5-19, 1998.

KING, R. Managing teaching loads, observer. **American Psychological Society**, v. 15, 2002.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

LAZARUS, R. S. Psychological stress in the workplace? In: CRANDALL, R.; PERREWE, P. L. (Orgs.). **Occupational stress: a handbook**. Bristol: Taylor & Francis, 1995, p. 3-14.

LAZARUS, R. S.; FOLKMANN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Horizonte, 1978.

LIMA, E. P.; ASSUNÇÃO, A. A. Prevalência e fatores associados ao Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) em profissionais da emergência: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 14, n. 2, p. 217-22, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

LIPP, M. E. N. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP, M. E. N. Stress emocional: esboço da teoria de “temas de vida”. In: _____.(Org.). **O stress no Brasil: pesquisas avançadas**. Campinas: Papirus, 2004.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. Métodos de coleta de dados: observação, entrevista e análise documental. In: _____**Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARCONI, N. Uma breve comparação entre os mercados de trabalho do setor público e privado. **Revista do Serviço Público**, ano 48, n. 1, p. 126-147, jan.-mar. 1997.

MARQUES, C.; NARDI, A. E.; FIGUEIRA, I.; MENDLOWICZ, M.; ANDRADE, Y.; CAMISSÃO, C.; VERSIANI, M. Comorbidade: conceito e implicações na pesquisa clínica em psiquiatria. **J. Bras. Psiquiatr.**, v. 43, n. 3, p. 117-21, mar. 1994.

MARX, K. **Os manuscritos econômicos e filosóficos**: Vol. 22. Textos filosóficos. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1993.

MASLACH, C. The Client Role in Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues**, v. 34, n. 4, 1978.

MASLACH, C. Job burnout: new directions in research and intervention. **Current Directions in Psychological Science**, v. 12, p. 189-192, 2003.

MASLACH, C.; JACKSON, S. The measurement of experienced burnout. **Journal of occupational behaviour**, v. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; SHAUFELI, W.; LEITER, M. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 33 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: _____.(Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; CRUZ, R. M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MENDONÇA, H.; COSTA NETO, S. B. da. Valores e estratégias psicológicas de enfrentamento ao estresse no trabalho. In: TAMAYO, A.

(Org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo; All Books, 2008.

MICELI, S. **Intelectuais à brasileira**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

MINARI, M. R. T.; SOUZA, J. C. Stress em servidores públicos do Instituto Nacional de Seguro Social. **Estud. Psicol.**, Campinas/SP, v. 28, n. 4, p. 521-528, out.-dez. 2011.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 1998.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

MORIN, E. **La quête du sens au travail**. Le papier a présenté dedans 9e Congrès International de l'Association de Psychologie du travail de langue française. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke, 1996.

MORIN, E. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. **Revue Psychologie du Travail e des Organizations**, v. 3, n. 2/3, p. 26-45, 1997.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **RAE: Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 8-19, jul.-set. 2001.

MORIN, E. Sentidos do trabalho. In: WOOD, T. Jr. (Coord.). **Gestão Empresarial**: o fator humano. São Paulo: Atlas, 2002.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.** Revista da ABRAPSO, SP, Edição Especial 1, v. 19, p. 47-56, 2007.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. In: Encontro da ANPAD, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ENANPAD, 2003. CD-ROM.

MOW [MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM]. **The meaning of work**. London: Academic Press, 1987.

NETO, O. R. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 12 ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

NEVES, J. M. de A. **A face oculta da organização**: a microfísica do poder na gestão do trabalho. Porto Alegre: Sulina, 2005.

NICOLAU, R. F. O sofrimento frente às práticas curativas contemporâneas. **Rev. Psicol.**, v. 21, n. 1, p. 9-16, jan.-dez. 2003.

NOGUEIRA, R. P. Novas tendências internacionais da força de trabalho no setor público: o Brasil comparado com outros países. **Observatório de Recursos Humanos em Saúde** (NESP/CEAM/UnB), 2005.

Disponível em: <http://www.observerh.org.br/nesc>. Acesso em 10 de maio de 2010.

NORONHA, A. P. P.; FERNANDES, D. C. Estresse laboral e raciocínio inferencial: um estudo correlacional. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 27, n. 4, dez. 2007.

NORONHA, M. M. B.; ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trab. Educ. Saúde**, v. 6, n. 1, p. 65-85, mar.-jun. 2008.

NUNES, A. V. L.; LINS, S. L. B. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia e Organização de Trabalho**, v. 9, n. 1, p. 51-67, 2009.

NUNES, T. S. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2011, 281f.

OLIVEIRA, J. B.; LIPP, M. E. N. Resiliência e controle do stress em juízes e servidores públicos. **Bol. – Acad. Paul. Psicol.**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 287-306, dez. 2009.

OZELLA, S.; SANCHEZ, S. G. Breve histórico do desenvolvimento da pesquisa na perspectiva sócio-histórica na PUC-SP. In: BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; GONÇALVES, M. G. M. (Orgs.). **Psicologia Sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia**. São Paulo: Cortez, 2001.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos valores laborais e da interferência família- trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, maio-jun. 2005.

PAULA, A. P. P. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea**. Rio de Janeiro: FGV, 2005, 201 p.

- PAZ, M. das G. T. da. Configurações de poder e estresse nas organizações. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo; All Books, 2008.
- PIÑO, A. A interação social: a perspectiva sócio-histórica. In: ALVES, M. L. et al. **Construtivismo em revista**. Série IDÉIAS, v. 20, São Paulo: Fundação para o desenvolvimento da educação, p. 49-58, 1993.
- PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Rev. Adm. Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-104, 2006.
- QUICK, J. C.; QUICK, J. D.; NELSON, D. L.; HURRELL JUNIOR, J. J. **Preventive stress management in organizations**. Washington: American Psychological Association, 1997.
- RIBEIRO, C. V. dos S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.
- ROCHA, D.; DEUSDARÁ, B. Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória. **ALEA**, vol. 7, n. 2, p. 305-322, jul.-dez. 2005.
- ROTHMANN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- SALANOVA, M.; GARCIA, F. J.; PEIRÓ, J. M. Significado del trabajo y valores laborales. In: PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. **Tratado de Psicología del trabajo**. Volume II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis Psicología, 1996.
- SAMPAIO, J. J. C.; MESSIAS, E. L. M. A epidemiologia em saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M. das G.; CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Rio Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
- SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw Hill, 1956.
- SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho. In: MENDES, R. (Org.). **Patologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1995.
- SELIGMAN, M. E. **Flourish: A visionary new understanding of happiness and wellbeing**. New York: Free Press, 2011.

SERAFIM, A. da C.; CAMPOS, I. C.; CRUZ, R. M.; RABUSKE, M. M. Riscos Psicossociais e Incapacidade do Serviço Público: Um Estudo de Caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012.

SEYMOUR, L.; GROVE, B. **Workplace interventions for people with common mental health problems**: Evidence review and recommendations. British Occupational Health Research Foundation: London, 2005.

SILVA, H. L. **Afastamento para tratamento de saúde dos servidores públicos das secretarias de Estado da Administração e Fazenda: proposta para amenizar a incidência**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2004.

SILVA, J. P. da; OURIQUE, M. L. H. A expansão da educação superior no Brasil: um estudo de caso Cesnors. **R. Bras. Est. Pedag.**, Brasília, v. 93, n. 233, p. 215-230, jan.-abr. 2012.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise do período de 1998 a 2003. **Ciência e Saúde Coletiva**, vol. 13, supl. 2, p. 2049-2058, 2008.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 341-354, set.-dez. 2012.

SILVEIRA, S. G. **Trabalho e saúde: um estudo sobre o processo saúde-doença dos servidores de um hospital Universitário**. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2008.

SMIRNOV, K. M. Occupational stress. **USP Fiziol Nauk**, v. 15, n. 1, p. 76-99, jan.-mar. 1984.

SOARES, E. T; MERLO, R. C. Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da psicodinâmica do trabalho. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, v. 36, n. 123, jan.-jun. 2011.

SORATTO, S. L. **Servidor Público: o mito do servidor que não quer trabalhar**.

Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília/DF, 2000.

SORIA, M. S.; SCHAUFELI, W. **El Engagement en el trabajo:** cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza, 2009. 320 p.

SOUSA-SANTOS, B. de. **Pela mão de Alice:** o social e o político na pós-modernidade. São Paulo: Cortez, 1995.

TAMAYO, M. R. Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. (Org.) **Estresse e cultura organizacional.** São Paulo: Casa do Psicólogo, All Books, 2008.

TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A. V. Clima organizacional e estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

TAMAYO, A.; BORGES, L. de O. Valores do trabalho e das organizações. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Orgs.). **Psicologia social dos valores humanos:** desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados. Tradução de Olga Cafalcchio. São Paulo: SENAC São Paulo, 2006.

TEIXEIRA, R. P.; NUNES, M. L. T. Em busca de autonomia: o uso do termo de consentimento em pesquisa. In: SCARPARO (org.). **Psicologia e pesquisa:** perspectivas metodológicas. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 2008. p. 27-38.

TOASSA, G. **Emoções e vivências em Vygotski.** Campina/SP: Papirus, 2011. 288 p.

TOLFO, S. da R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J.; ALMEIDA, A. R. Revisando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia. **Fórum Criteos**, 2005.

TOLFO, S. da R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. Sentidos y significados del trabajo um análisis con base em diferentes perspectivas teórico-epistemológicas em Psicologia. **Universitas Psychologica**, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.** Revista da ABRAPSO, SP, Edição Especial 1, v. 19, p. 38-46, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a

pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VILELA; L. V. de O.; ASSUNÇÃO, A. A. Trabalho emocional: o caso dos teleatendentes de uma central de atendimento. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, v. 10, n. 2, p. 81-93, dez. 2007.

VYGOTSKI, L. S. **Obras escogidas II**: problemas de psicologia general. Madri: Visor Distribuciones, 1991.

VYGOTSKI, L. S. **Pensamento e Linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1993.

VYGOTSKI, L. S. **Obras Escogidas**: Vol. 3. Problemas del desarrollo de la psique. Madrid, España: Visor, 1995.

VYGOTSKI, L. S. O problema da consciência. In: _____. **Teoria e método em Psicologia**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

VYGOTSKI, L. S. Manuscrito de 1929. **Educação e Sociedade**, v. 21, n. 71, p. 23-44, 2000.

VYGOTSKI, L. S. Pensamento e Palavra. In: _____. **A construção do pensamento e da linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

WHO [World Health Organization]. **Constitution of the World Health Organization**. Basic Documents. WHO: Genebra, 1946.

WILHELM, F. A. **Características das situações estressantes e estratégias de enfrentamento utilizadas por gestores universitários**. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2012.

WISNER, A. **Inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: Fundacentro, 1994.

ZANELLA, A. V. Reflexões sobre a atuação do(a) psicólogo(a) em contextos de escolarização formal. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 23, n. 3, p. 68-75, 2003.

ZANELLA, A. V. Atividade, significação e constituição do sujeito: considerações à luz da Psicologia Histórico-Cultural. **Psicol. Estud.**, Maringá, v. 9, n. 1, jan.-abr. 2004.

ZANELLA, A. V.; REIS, A. C. dos; TITON, A. P.; URNAU, L. C.; DASSOLER, T. R. Questões de método em textos de Vygotski:

contribuições à pesquisa em psicologia. **Psic. Soc.**, v. 19, n. 2, mai.-ago. 2007.

ZANELLI, J. C. (Coord.). **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseada em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

1. Iniciais:
2. Idade:
3. Sexo:
4. Estado civil:
5. N. filhos:
6. Formação:
7. Experiências profissionais anteriores:
8. Atuação profissional:
9. Tempo de trabalho na organização:
10. Possui chefia:
11. Carga horária:
12. Tempo de afastamento do trabalho:
13. Qual é o seu trabalho?
14. Descreva o seu dia-a-dia no trabalho
15. Como são as relações interpessoais no ambiente de trabalho?
16. Quais os principais problemas e desafios encontrados no seu trabalho? Quais os aspectos positivos no seu trabalho?
17. Quais os sentimentos predominantes na sua experiência como trabalhador(a)?
18. Como você se vê no trabalho?
19. Como os outros te veem no trabalho?
20. O que é o trabalho para você? O que você entende por trabalho?
21. Você se identifica com o seu trabalho? Por quê?
22. Quais os sentidos do trabalho para você?
23. Como você percebe a sua condição de saúde atual?
24. Quais as causas você atribui ao seu estresse?
25. Como foi o processo de adoecimento por estresse?
26. Quais estratégias de enfrentamento você utiliza para lidar com o estresse?
27. O estresse influenciou a maneira como você tem visto o seu trabalho? De que forma?
28. Quais os motivos levaram ao seu afastamento do trabalho?
29. Você percebe alguma mudança no seu trabalho após seu afastamento? O que mudou após seu afastamento?
30. O afastamento influenciou a maneira como você tem visto o seu trabalho? De que forma?

APÊNDICE B

ROTEIRO PARA ANÁLISE DOS RELATÓRIOS DE AFASTAMENTO DOS SERVIDORES

1. Número de afastamentos por todas as patologias
2. Número de dias de afastamento por todas as patologias
3. Número de servidores afastados por todas as patologias
4. Número de afastamentos por transtornos mentais e do comportamento
5. Número de dias de afastamento por transtornos mentais e do comportamento
6. Número de servidores afastados por transtornos mentais e do comportamento
7. Número de afastamentos por estresse e por cargo
8. Número de dias de afastamento por estresse e por cargo
9. Número de servidores afastados por estresse e por cargo
10. Número de afastamentos por estresse e por local de trabalho
11. Número de dias de afastamentos por estresse e por local de trabalho
12. Número de servidores afastados por estresse e por local de trabalho
13. Número de afastamentos por estresse e por gênero
14. Número de dias de afastamento por estresse e por gênero
15. Número de servidores afastados por estresse e por gênero

APÊNDICE C

ROTEIRO PARA ANÁLISE DE PRONTUÁRIOS DE SAÚDE

1. Data de análise
2. Data de nascimento
3. Data de admissão na UFSC
4. Data de abertura do prontuário
5. Número do prontuário
6. Idade
7. Gênero
8. Formação profissional
9. Cargo
10. Setor de atuação
11. Diagnóstico Médico
12. Motivo de afastamento do trabalho no período pesquisado
13. Histórico de afastamentos por motivo de saúde
14. Histórico de afastamentos por transtornos mentais
15. Histórico de afastamentos por estresse
16. Uso de medicamentos/Tipo de medicação
17. Uso de outros tratamentos ou terapias (como psicoterapia)
18. Sintomas descritos nos prontuários e/ou nos atestados médicos

APÊNDICE D**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA****DECLARAÇÃO**

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que, objetivando atender as exigências para a obtenção de parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, e como representante legal da Instituição, tomei conhecimento do projeto de pesquisa: **SENTIDOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS AFASTADOS DO AMBIENTE LABORAL POR ESTRESSE**, e cumprirei os termos da Resolução CNS 196/96 e suas complementares, e como esta instituição tem condição para o desenvolvimento deste projeto, autorizo a sua execução nos termos propostos.

Florianópolis, 23/05 /13

Assinatura manuscrita em tinta azul, legível como "Norma Garcia Lopes".

ASSINATURA**CARIMBO DO/A RESPONSÁVEL**

Dr.ª Norma Garcia Lopes
Presidente da Junta Médica Oficial - UFRS
CRM/SC 3323 - Matr. 069137

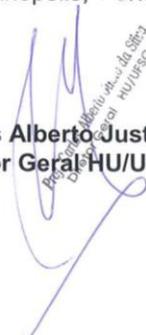
APÊNDICE E

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO
CAMPUS REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE - CEP 88040-900 -
FLORIANÓPOLIS / SC
TELEFONE +55 (48) 3721-9164 - FAX +55 (48) 3721-8354

DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que, objetivando atender as exigências para a obtenção de parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, e como representante legal da Instituição, tomei conhecimento do projeto de pesquisa: **SENTIDOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS AFASTADOS DO AMBIENTE LABORAL POR ESTRESSE** e cumprirei os termos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares, e como esta instituição tem condição para o desenvolvimento deste projeto, autorizo a sua execução nos termos propostos.

Florianópolis, 04/11/2015


Prof. Carlos Alberto Justo da Silva
Diretor Geral HU/UFSC

APÊNDICE F



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro(a) participante, meu nome é Eliane França Pereira e estou desenvolvendo a pesquisa de mestrado “Sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse”, sob a orientação da Profa. Dra. Suzana da Rosa Tolfo, pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia/UFSC. Este estudo tem o objetivo de caracterizar os sentidos do trabalho para trabalhadores que se afastam por estresse e é importante porque contribuirá com o avanço da ciência e com as organizações de trabalho, possibilitando um entendimento mais aprofundado sobre a relação entre os sentidos do trabalho e o afastamento por estresse.

A coleta das informações será feita por meio de prontuários de saúde e de entrevistas gravadas e transcritas para a realização de uma análise qualitativa. Esta pesquisa poderá gerar eventos inesperados na condição de saúde/doença dos participantes, principalmente na sua dimensão psíquica. Se isto ocorrer, garante-se o atendimento psicológico pela própria pesquisadora. Outras questões de saúde suscitadas durante a pesquisa serão tratadas no Serviço de Saúde Ocupacional/Junta Médica/UFSC. Os benefícios obtidos serão a construção de conhecimentos que auxiliarão no atendimento e no cuidado da saúde dos trabalhadores nas organizações.

Se você estiver de acordo em participar, garanto a preservação da sua identidade, a privacidade e o sigilo das informações obtidas, as quais somente serão utilizadas para fins deste estudo. Você tem autonomia e liberdade para desistir de participar, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma. Para desistir ou para obter esclarecimentos basta informar por meio do telefone (48) 37219036 ou do e-mail eliane.f@ufsc.br.

Declaro que esta pesquisa atende as exigências da Resolução do CNS/MS 466/2012 e teve a aprovação do Comitê de Ética em

Pesquisa com Seres Humanos/UFSC, o qual está situado no Campus Universitário, CEP 88040-900, Florianópolis, SC, telefone (48) 3721-9206, cep@reitoria.ufsc.br. O Termo de Consentimento será impresso em duas vias de igual teor, deverá ser assinado e rubricado em todas as suas páginas e uma das vias será entregue ao participante da pesquisa. Desde já, agradeço a atenção.

Florianópolis, ____ de _____ de 2013.

Suzana da Rosa Tolfo - Pesquisadora Responsável
Departamento de Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas,
UFSC, Campus Universitário, Trindade, Florianópolis, SC, 88040-970,
e-mail: srtolfo@yahoo.com.br

Eu, _____ fui esclarecido(a)
sobre a pesquisa “Sentidos do trabalho para servidores públicos federais
afastados do ambiente laboral por estresse” e concordo que meus dados
sejam utilizados na realização da mesma.

Assinatura: _____ RG: _____