

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO:
estudo de caso dos funcionários públicos da Câmara Municipal de
Contagem-MG**

Rômulo Oliveira Chaves

Belo Horizonte
2015

Rômulo Oliveira Chaves

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO:
estudo de caso dos funcionários públicos da Câmara Municipal de
Contagem-MG

Dissertação apresentada ao Mestrado Acadêmico
em Administração, como requisito parcial para
obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e
Dinâmicas das Organizações

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte
2015

Ao meu amigo irmão Bruno Leonardo Guimarães Brito, sem a sua amizade e dedicação, este trabalho não seria possível; minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus Supremo arquiteto do universo e senhor de todas as coisas, que nos conduz pelas sendas da vida e do progresso, direcionando nossos destinos para o melhor e consolando-nos nas horas mais árduas.

Aos meus pais, pelo empenho e amparo que sempre me dispuseram.

A minhas irmãs pelo companheirismo e bons conselhos

Aos colegas de trabalho do Cartório Guimarães, pela boa convivência, amizade, alegrias e lutas diárias.

Ao meu orientador, professor Fernando Coutinho Garcia, pela paciência e por me indicar sempre o melhor passo a ser dado.

A todos os professores do curso, que me auxiliaram nessa empreitada, com seus conhecimentos e suas experiências.

Devo ressaltar em especial toda a Família Guimarães Brito, Dr. Antônio Eustáquio, Dorinha, Bruno, Guilherme, Lucas e Carol, por me acolherem e auxiliarem sempre como membro da família.

Aos Funcionários da Câmara Municipal de Contagem, que se dispuseram a participar deste trabalho, em especial minha amiga Hélia Maria.

Aos Funcionários da Faculdade Novos Horizontes, e todos os colegas do curso, que sempre dispuseram um bom ambiente e me auxiliaram no decorrer desta trajetória.

A toda a cidade de Contagem-MG; sua recordação e saudade estará, indelevelmente guardada em meu coração.

Os olhos do espírito não podem encontrar em nenhum lugar nada mais ofuscante, nada mais tenebroso que o homem; não poderão fixar-se em nada mais temível, mais complicado, mais misterioso e mais infinito. Existe uma coisa que é maior que o mar: o céu. Existe um espetáculo maior que o céu: é o interior de uma alma

Victor Hugo

RESUMO

O trabalho sempre fez parte da evolução histórica do homem, porquanto, para sobreviver, ele precisa trabalhar; é um elemento constituinte da essência do indivíduo, pois lhe propicia aprendizado e o integra à sociedade. É no trabalho que o indivíduo constrói a sua subjetividade, faz os seus elos sociais, distendendo daí fontes de prazer ou sofrimento, permitindo fazer uma ponte entre o mundo interno e externo do trabalhador. Procurou-se, neste estudo, analisar o prazer e o sofrimento vivenciados pelos funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG, tendo por base a abordagem de Mendes e Ferreira (2007). O método utilizado foi o estudo de caso, a pesquisa foi descritiva com abordagem qualitativa, servindo-se de um roteiro de entrevista semiestruturado que foi aplicado em dez funcionários públicos, sendo que as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas para a realização da análise de conteúdo. Foram estudadas cinco categorias, das quais emergiram subcategorias. Em relação à organização do trabalho, o ritmo de trabalho é considerado normal e tranquilo, não há cobrança por desempenho ou fiscalização no trabalho e há falta de planejamento para as tarefas. Quanto às condições do trabalho, há falta de segurança, pois a Câmara, em alguns momentos, fica aberta ao público. O ambiente físico é adequado para o trabalho, assim como os instrumentos e os equipamentos o são. No que concerne às relações socioprofissionais, a distribuição das tarefas é feita de modo claro e normal, há cooperação entre os trabalhadores e não há disputas no ambiente. O custo físico foi considerado de pouco esforço, pois a maioria dos profissionais exercem funções de escritório. No que se refere ao custo cognitivo, observou-se que as tarefas são repetitivas e simples, requerendo pouco da cognição do trabalhador. Sobre o custo afetivo, os funcionários disfarçam seus sentimentos e suas opiniões, para o bom convívio com os colegas e com a chefia, e se servem do bom humor, que deriva dessa necessidade de dissimularem os sentimentos. As vivências de prazer descritas estão ligadas à organização do ambiente de trabalho, uma vez que os funcionários se sentem como parte integrante do progresso realizado ao longo dos anos; ao reconhecimento pelo bom trabalho que desempenham e à liberdade para se expressarem com seus superiores sobre o trabalho. Já sobre as vivências de sofrimento, os pesquisados consideram a falta de reconhecimento profissional, com pouca gratificação ou melhoria de cargos, decorrendo disso injustiças e discriminações. Em relação às estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho, os entrevistados alegaram que se servem da fé, da alegria no trabalho, da ideia de que ali tiram o sustento da família, além de procurarem também o lazer. A respeito dos danos físicos, ressaltaram que desenvolveram L.E.R, dores nos joelhos e bursite. Com relação aos danos psicossociais, consideram que não há conflitos familiares decorrentes do trabalho, nem mesmo há vontade de abandonar tudo, e, se pudessem voltar atrás, reiniciariam a trajetória no mesmo trabalho apesar dos desafios.

Palavras-chave: Funcionários Públicos. Prazer no Trabalho. Sofrimento no Trabalho.

ABSTRACT

Work has always been part of man's historical evolution. Therefore, to survive, one must work, it is part of the individual essence and provides learning and integration with the society. With work the person is able to construct his subjectivity, social links, extend his sources of pleasure or pain, enabling the connection between the external and internal world of the worker. In the present study, it was analyzed the pleasure and suffering lived by government employees of the City Council of Contagem, in Minas Gerais, based on Mendes and Ferreira 's (2007) approach. The used method was case report, and the research was descriptive with qualitative approach, using a semi structured interview applied to ten employees. These interviews were written, and subsequently transcribed, so the content analysis could be done. There were studied five categories, divided in subcategories. About work organization, the rhythm is considered normal and calm, there were no requests for performance or work supervision, and there is lack of work planning. Regarding work conditions, there is lack of security, because the City Council is, at some moments, open to the public. The environment is adequate to work, as well as the instruments and equipment needed. About socio-professional relationships, the daily tasks are well distributed in a clear and normal way, there is cooperation between workers and there is no competition. The physical costs are considered low, because most of the works are related to office tasks. Moreover, regarding cognitive costs, it was observed that the tasks are simple and repetitive, which require low cognition from the worker. About affective costs, the employees hide their feelings and opinions, so it doesn't affect their relationship with co-workers and the bosses. Also, they use the good mood to dissimulate their feelings. The described pleasure situations are connected to the good organization of work environment, once the employees feel themselves as essential part of the progress during the years, to the recognition for the good work and the freedom to express themselves about the work with their superiors. About suffering experiences, the researchers consider lack of professional recognition, low gratification or improvement of positions, due to injustice and discrimination. Regarding strategies to deal with suffer at work, the interviewed workers say that they have faith, happiness at work and their family's livelihood, besides looking for leisure. About physical damage, they claim the development of L.E.R., knee pain and bursitis. About psychosocial damages, they consider that there is no conflicts related to work or will to leave things behind, and, if they could go back in time, they would restart their journey at the same job, besides the challenges.

Keywords: Government Employees. Pleasure at Work. Suffer at Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

CNAE 2.0 – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

EnANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração

ITRA – Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento

TCE – Tribunal de Contas do Estado

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Objetivos	12
1.1.1	Objetivo geral.....	12
1.1.2	Objetivos específicos.....	12
1.2	Justificativa.....	13
2	AMBIÊNCIA	15
3	REFERENCIAL TEÓRICO	20
3.1	Psicodinâmica do trabalho	20
3.2	Prazer e sofrimento no trabalho.....	22
3.2.1	Prazer no trabalho	23
3.2.2	Sofrimento no trabalho	25
3.3	Estratégias de enfrentamento face ao sofrimento no trabalho	29
4	METODOLOGIA	33
4.1	Tipo, abordagem e método de pesquisa	33
4.2	Unidade de análise e sujeitos da pesquisa	34
4.3	Técnica de coletas de dados	35
4.4	Técnicas de análise de dados	37
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	39
5.1	Caracterização da organização e perfil dos pesquisados	39
5.2	Análise de conteúdo: categorias e subcategorias	40
5.2.1	Contexto do trabalho.....	41
5.2.1.1	Organização do trabalho.....	42
5.2.1.2	Condições do trabalho.....	44
5.2.1.3	Relações socioprofissionais	46
5.2.2	Custo físico do trabalho.....	48
5.2.2.2	Custo cognitivo.....	50
5.2.2.3	Custo afetivo	51
5.2.3	Sentido do trabalho.....	52
5.2.3.1	Vivências de prazer	53
5.2.3.2	Vivências de sofrimento	55
5.2.5.1	Danos do trabalho	58
5.2.5.1	Danos físicos	58
5.2.5.2	Danos psicossociais	59
5.2.4	Estratégias para lidar com o sofrimento	61
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
	REFERÊNCIAS	69
	APÊNDICE A – Roteiro da Entrevista Semiestruturada	75

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre fez parte da evolução histórica do homem, porquanto, para sobreviver, ele precisa trabalhar; é um elemento constituinte da essência do indivíduo, pois lhe propicia o aprendizado e o integra à sociedade (HELLER, 2000); é de suma importância para o indivíduo, pois é no trabalho que ele constrói a sua subjetividade, faz os seus elos sociais, distendendo daí fontes de prazer ou sofrimento, permitindo fazer uma ponte entre o mundo interno e externo do trabalhador (MENDES, 1995; MENDES; MORRONE, 2002).

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica desenvolvida na França, na década de 1980, pelo médico francês, Christophe Dejours, que pesquisa, há mais de trinta anos, o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento usadas pelos trabalhadores para superação e transformação do trabalho em fonte de prazer (DEJOURS, 2004). Trata-se de uma teoria que propicia compreender a subjetividade do trabalho contemporâneo a partir da criação de espaços para discussão, em que os trabalhadores puderam expor sua voz, seus sentimentos e, sobretudo, as contradições que envolvem o trabalho, que é responsável pela maioria das causas geradoras de prazer e sofrimento (DEJOURS, 1992).

Segundo Oliveira (2001), o prazer é vivenciado quando o indivíduo tem liberdade para usar a sua criatividade e deixar sua marca pessoal naquilo que faz, tendo o reconhecimento dos colegas e da chefia pelo papel que desempenha na organização em que trabalha e na qual ele percebe um reflexo na sociedade. Trata-se de uma fonte de prazer, porque o sujeito constrói a sua identidade, considerando o reconhecimento pelo seu empenho ao exercer sua função no trabalho (ENRIQUEZ, 2001).

Considerando os pressupostos de Dejours (1993), o trabalho é tanto fonte de vivências de prazer como de sofrimento, no entanto a frustração da realização pessoal no trabalho é a origem do sofrimento. Quando não é conferida ao indivíduo a oportunidade de expressar livremente a sua criatividade no trabalho, não há reconhecimento dos esforços que empreende ou mesmo quando ele não se

reconhece no que faz, o trabalho perde o sentido e significado para ele (DEJOURS, 1992; DEJOURS; ABDOUCHELI, JAYET, 1994; MENDES, 1996, BENDASSOLLI; SOBOL, 2011). Tal circunstância o conduz ao sofrimento no trabalho. Essa situação é proveniente de problemas relacionados à organização do trabalho, principalmente, no que se refere à hierarquia rígida, à centralização das decisões, aos procedimentos excessivamente burocráticos, ao não aproveitamento do potencial técnico, à falta de reconhecimento no trabalho e à falta de perspectiva de crescimento profissional ou a mudanças no modo como se opera as atividades em que o trabalhador está envolvido (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; MENDES, 1999; DEJOURS; 2000).

Nem sempre o trabalho é fonte de prazer, e acaba por tornar-se algo penoso e doloroso, devido às condições de trabalho, à sua organização e às relações socioprofissionais, que impedem a realização plena do trabalhador, toldando a sua liberdade e a expressão de sua subjetividade (MENDES; FERREIRA, 2007). Sendo assim, o sofrimento eclode e todos os esforços empregados pelo sujeito para conciliar os seus desejos com a realidade que vivencia na organização tornam-se vãos (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Mediante as dificuldades e problemas ocasionados pelo trabalho, e, sobretudo, a exposição a riscos e ao sofrimento, o indivíduo desenvolve estratégias que visam tolher o sofrimento ou, ao menos, minimizá-lo, para que ele possa suportar as condições adversas do trabalho, evitando o adoecimento (MENDES, 1996). As estratégias defensivas são mecanismos de defesa que os indivíduos criam consciente ou inconscientemente, cujo intento é se protegerem das situações prejudiciais à sua saúde na organização. Tais estratégias modificam o funcionamento psíquico dos trabalhadores, alterando seus estados mentais tanto no trabalho como fora dele, favorecendo, assim, o equilíbrio psíquico por representar o enfrentamento das situações causadores do sofrimento (DEJOURS, 1992).

Desse modo, conclui-se que o desequilíbrio na interação entre prazer e sofrimento, podem causar riscos de adoecimento no trabalho, podendo ser avaliado sob quatro dimensões, que são: contexto do trabalho, que abarca a organização, as relações socioprofissionais e as condições do trabalho; exigências do trabalho, que abarca os

custos físicos, cognitivo e afetivo do trabalho; sentido do trabalho, que se refere às vivências de prazer e sofrimento no trabalho para a saúde, em relação aos danos físicos e psicossociais (MENDES; FERREIRA, 2007).

Interessa a esta Dissertação demonstrar a interação do prazer e do sofrimento dos Funcionários Públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG. Configurou-se interessante estudar este grupo, pois o trabalho do funcionário público municipal não está isento de fatores precarizantes, no que diz respeito à organização do trabalho, implementação de estratégias motivacionais, reconhecimento, salário defasado, entre outros fatores que afetam o desenvolvimento do trabalhador e engendra elementos homogêneos ou contraditórios que podem promover no sujeito sofrimento e abalo de sua saúde física e mental (MENDES, 1995).

Há, na Câmara Municipal de Contagem (CMC), uma dicotomia no modo de contratação do funcionário público – o estatutário que é o funcionário que ocupa o cargo por ter sido aprovado em concurso público e que tem um vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos, possuindo estabilidade no emprego – e do celetista, que é nomeado para cargo comissionado pelos vereadores da Câmara e tem vínculo segundo a (CLT) Consolidação das Leis do Trabalho (DI PIETRO, 2002). O celetista não possui estabilidade e sua relação com a Câmara é mais para manter o mandato e reeleger o vereador do que para exercer as funções que lhes são designadas pela contratação, sobrecarregando os funcionários de carreira e criando discórdia e problemas pessoais no ambiente de trabalho. Isso desrespeita o princípio de eficiência requerido ao agente público, conforme de Di Pietro (2002), para alcançar os melhores resultados, e perturba o modo racional de se organizar, estruturar e disciplinar a administração pública, com o intento de atingir os resultados necessários na prestação do serviço público.

Ademais, os funcionários públicos têm contra si, o preconceito social, sendo taxados como folgazões. A maioria das pessoas atribuem a eles regalias demasiadas concedidas pelo poder público, e, a mais das vezes, por escolher essa carreira, acabam por aceitarem funções para as quais não possuem formação ou não sentem algum atrativo que não seja a estabilidade ou oportunidade de se inserir no mercado

de trabalho, o que frustra as suas vontades ao longo do tempo conforme esclarece Dal Rosso (2008, p. 21):

[...]São levadas em conta na análise da intensificação do trabalho as relações de cooperação com o coletivo dos trabalhadores – a transmissão de conhecimentos entre si que permite um aprendizado mútuo – e as relações familiares, grupais e societárias que acompanham o trabalhador em seu dia-a-dia e que se refletem dentro dos locais de trabalho, quer como problemas quer como potencialidades construtivas (DAL ROSSO, 2008, p. 21).

Pretende-se avaliar o prazer e sofrimento vivenciados pelos trabalhadores da Câmara Municipal de Contagem-MG, considerando-se que, de acordo com a política do país, a cada quadriênio, em virtude dos processos eleitorais, ocorrem mudanças no cargo de chefia, o que pode alterar completamente o modo de gestão, levando-se em conta que cada partido e cada candidato têm ideologias diferentes. Tal situação pode causar insegurança, desconforto e desmotivação. Além disso, há os diferentes tipos de contratação dentro do órgão em questão, que geram salários diferentes para a execução de funções equivalentes. Assim, é necessário avaliar e quantificar a capacidade do trabalhador em conviver com os conflitos e as frustrações que elevam negativamente seu quadro psíquico.

Tendo em vista as condições até aqui delineadas, pergunta-se: **como se configura as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos Funcionários Públicos?**

1.1 Objetivos

Para responder ao problema de pesquisa proposto, foram formulados os seguintes objetivos geral e específicos.

1.1.1 Objetivo geral

Descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento dos funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG, considerando a abordagem de Mendes e Ferreira (2007).

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Descrever o contexto do trabalho em que atuam os Funcionários Públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG;
- b) Descrever os danos físicos, sociais e psicológicos causados no trabalho aos profissionais;
- c) Descrever como as vivências de prazer e sofrimento são percebidas pelos funcionários a serem entrevistados;
- d) Descrever quais são os custos sofridos pelos profissionais em seus aspectos afetivos, físicos e cognitivos;
- e) Descrever as estratégias de defesa utilizadas pelos profissionais investigados para lidar com os riscos de adoecimento no trabalho.

1.2 Justificativa

No plano acadêmico, o estudo torna-se relevante, pois permite ampliar os estudos sobre o tema proposto, contribuindo para o desenvolvimento e evolução de estudos sobre prazer e sofrimento no trabalho de funcionários públicos que labutam em câmaras de vereadores, sobretudo no âmbito de conhecimento da Administração, nos congressos da EnANPAD (Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração). Também por adaptar o Inventário sobre o Trabalho e os Riscos de Adoecimento (ITRA) de Mendes e Ferreira (2007), um instrumento quantitativo, num roteiro de entrevista semiestruturado, permitindo uma análise qualitativa, ampliando, assim, os estudos realizados na Faculdade Novos Horizontes, utilizando este inventário (RIBEIRO, 2011; PRATA, 2013; PEREIRA, 2013; LIMA, 2015).

Para a organização, esse estudo justifica-se como contribuição, pois, a partir da exposição dos resultados da pesquisa, permitirá a compreensão dos fatores que levam os funcionários ao sofrimento, desgaste emocional e físico, além de problemas mais graves, possibilitando melhorias organizacionais para os trabalhadores estudados, pois é relevante o bem-estar e a saúde destes profissionais, uma vez que as atividades atribuídas a eles são de grande importância e primordiais para a comunidade de Contagem-MG.

É imprescindível realizar estudos sobre o trabalho. Dejours (2004) salienta que o trabalho é e continuará sendo a centralidade da vida do indivíduo, da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre as pessoas e do desenvolvimento da cultura. Continua sendo mediador da emancipação das relações e, certamente, será, no futuro, o meio mais eficaz para reestabelecer a continuidade entre o ser humano e a cultura, embora, atualmente, o trabalho tenha engendrado novas formas de servidão e de patologias.

.
O presente trabalho está estruturado em seis capítulos, incluindo esta introdução, em que se apresentam a contextualização do tema, o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa. O segundo capítulo apresenta o ambiente em que o estudo será realizado. No terceiro capítulo, desenvolve-se o referencial teórico. No quarto capítulo, é apresentada a metodologia que será utilizada nessa dissertação. No quinto capítulo, segue a apresentação e análise dos dados. No sexto capítulo, apresentam-se as considerações finais, seguidas das referências, do roteiro aplicado na coleta dos dados da pesquisa e o ITRA.

2 AMBIÊNCIA

A Câmara Municipal de Contagem foi fundada em 1911, com a criação do município, e está localizada no centro da cidade de Contagem, em Minas Gerais. A Câmara tem, em seu órgão colegial, vinte e um vereadores, ora representantes do povo, eleitos com voto e pertencendo a diversos partidos. Segundo a gerência administrativa, ela tem como missão: legislar, fiscalizar e prestar serviços públicos, com ética, respeito, eficiência e transparência, de forma integrada, visando à melhoria da qualidade de vida dos moradores do município de Contagem-mg; como visão: ser referência em legislação, fiscalização e gestão, no âmbito nacional; como valores: comprometimento, confiança, credibilidade, espírito de equipe, ética, foco, honestidade, respeito e transparência.

A instituição pesquisada vincula-se ao Poder Legislativo. Funciona de acordo com a Lei Orgânica do Município de Contagem e seu Regimento Interno, cujas finalidades principais, segundo a nossa Carta Magna, são a administração financeira do município, fiscalizar as contas do Poder Executivo Municipal, enfim, legislar sobre assuntos de interesse local bem como suplementar a legislação federal e estadual.

Os servidores que lotam a Câmara prestam um serviço como processamento de informações, atendimento ao público, arquivo, pesquisa, xerox, taquigrafia, obras em geral, emissão de documentos, organização e implementação de eventos. A rotina do trabalho é fragmentada e eles são regidos por estruturas em ritos processuais rígidos.

A instituição está estruturada administrativamente e compõe de: 1º Presidente, 1º e 2º vice-presidentes, 1º e 2º secretários, 21 vereadores, e tem suas subdivisões, sendo que para operá-la têm, entre celetistas e servidores de carreira, 200 funcionários públicos, sendo o seu espaço físico composto de um prédio de três pavimentos.

A sua administração é regida por nove setores: à Gerência Legislativa competem as ações de planejamento, direção e controle do processo legislativo; à Gerência

Administrativa compete o controle das atividades de sua área de atuação, por meio de atividades de planejamento e implementação prática; à Gerência de Manutenção pertencem as atribuições de gerenciamento das atividades de serviços de manutenção, com gestão de equipe técnica, reparação e reformas das instalações da Câmara Municipal de Contagem; à Gerência de Obras e Serviços de Engenharia pertencem as atribuições de gerenciamento das atividades de construção e reparos e serviços de engenharia na estrutura da Câmara, respondendo por medições e laudos técnicos, para fins de certificação de serviços realizados por terceiros contratados; à Gerência Financeira competem as ações de planejamento, direção e controle das atividades das áreas contábil, orçamentária e financeira; à Gerência de Controle Interno pertencem as atribuições do Controle Patrimonial, Manutenção da Infraestrutura, Telecomunicação Fixa e Móvel, Transporte, Segurança e Administração e acompanhamentos de obras; à Gerência de Tecnologia da Informação pertencem as atribuições de administração, manutenção, pesquisa, desenvolvimento, suporte e orientação de assuntos relacionados à tecnologia e informática, garantindo a agilidade e eficiência da Câmara Municipal de Contagem; à Gerência de Comunicação pertencem as atribuições de planejar, coordenar e dirigir as atividades de comunicação e assessorar o Presidente e Mesa Diretora nos assuntos relacionados à comunicação institucional; a Procuradoria Geral do Legislativo será dirigida pelo Procurador Geral, profissional da área de Direito, devidamente registrado junto à Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Minas Gerais, que assessorará as tomadas de decisão da Presidência do Legislativo e das Comissões Permanentes e Especiais, cabendo-lhe, ainda, o Contencioso da Câmara Municipal, e a Ouvidoria da Câmara será responsável pela interlocução institucional com a sociedade, promovendo a integração entre as formas de atendimento às demandas externas por informações (BRASIL, 2013).

Segundo Dallari (1989, p. 16), “o servidor público é quem trabalha para a administração pública em caráter profissional, não eventual, sob vínculo de subordinação e dependência, recebendo remuneração diretamente dos cofres públicos”.

Há inúmeros fatores que tornam penosa a carreira no setor público. Embora possuam estabilidade empregatícia e estejam menos suscetíveis a demissões

sumárias, os funcionários públicos estão expostos a formas de instabilidade e precarização do trabalho, como: privatização de empresas públicas e possíveis demissões; terceirização de setores no interior da organização; deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador no serviço público; e podem ser responsabilizados pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises das instituições públicas, o que prorrompe, no trabalhador, os sentimentos de insegurança, medo e instabilidade emocional (LANCMAN *et al.*, 2007).

Carneiro (2006) assevera que a administração pública encontra dificuldades para lidar com a saúde do trabalhador, porquanto a consideram responsabilidade tão somente da área de saúde, restringindo as ações apenas a perícias médicas, de forma isolada, sem uma proposta que incida diretamente na saúde do trabalhador ou que de fato intervenha no ambiente e na organização do trabalho, atuando sobre a causa do problema. O autor considera que a saúde do trabalhador é uma atribuição primordial da gestão de pessoas, pois possibilita obter respostas e realizar intervenções nas áreas de trabalho que o setor de perícias médicas não consegue averiguar. Entretanto, tais temáticas não fazem parte da alçada gerencial da administração pública. Em função disso, ao excluir esta temática da formação dos gestores públicos, os servidores em circunstância de sofrimento adoecem e são retirados do seu ambiente de trabalho, como se pode observar, analisando os dados da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0), que demonstra que o maior índice de auxílios-doença previdenciários concedidos em agosto de 2009 aos servidores públicos são devido a transtornos mentais e comportamentais (BRASIL, 2009).

Conforme Lancman e Sznelwar (2004), as técnicas de gestão no serviço público estão se tornando cada vez mais parecidas com as técnicas de gestão das organizações privadas, o que para os servidores tem configurado um ambiente de trabalho de competição permanente e infrene.

O modo como são geridas as instituições públicas, repercutem negativamente na saúde dos funcionários; as pressões, desvalorização do trabalhador, a rigidez normativa compõem um conjunto degenerativo, que propicia danos à saúde dos

funcionários, que acabam por sofrer, fadiga crônica, problemas cardiovasculares, úlceras e insônia (CHANLAT, 1996).

Segundo a cultura popular, os funcionários públicos recebem adjetivos pejorativos vinculados a oportunismo, preguiça, ineficiência que repercutem prejudicialmente na saúde mental do trabalhador como demonstram Veneu (1990) e França (1993). Consideram ainda que os funcionários públicos sobrepesam as contas públicas, devido ao número excessivo de cargos para servidores, sobretudo os temporários, que são contratados sem concurso de maneira temporária (DALLARI, 1989).

Thoenig (2007) destaca a ineficiência dos setores internos como um dos problemas cruciais nas organizações públicas, pois fica ao encargo deles a implementação das normas administrativas que, por ineficiência ou incapacidade dos técnicos responsáveis, não se aplica de maneira coerente ou de modo a surtir bons frutos para os trabalhadores e para as agências públicas. Os erros são pecados que devem ser evitados ou são oportunidades de aprendizado para orquestrar tomadas de ação futuras, todavia, muitas vezes, as organizações públicas optam por punir o servidor ao invés de corrigir os erros. Desse modo, a gestão organizacional das entidades públicas, com o impositivo da burocratização, produz limitadores que interferem na execução das tarefas no ambiente de trabalho, maximizando as dificuldades encontradas pelo sujeito e, a mais das vezes, gerando insatisfação e sofrimento.

A administração pública é falha ao lidar com a saúde do trabalhador. Carneiro (2006) esclarece que o funcionário público brasileiro possui, ainda, uma imagem estereotipada, com apelo ultrajante e negativo, que vem causando perda de prestígio social e engendrando baixa estima e, conseqüente, adoecimento.

Carneiro (2006), com propriedade, elenca a falta de reconhecimento como fonte de sofrimento e, conseqüentemente, de adoecimentos conforme abaixo transcrito:

O pouco reconhecimento do trabalho do servidor público, tanto por parte do usuário quanto pelo gestor, gera uma sensação de desvalorização com sinais de sintomas de falência. O mau funcionamento da máquina estatal é sempre acompanhado dos adoecimentos dos seus operadores, sujeitos a diversos e contraditórios comandos (CARNEIRO, 2006, p. 29).

O acúmulo de encargos, normalmente de natureza complexa, e as pressões para apresentação de resultados geram no funcionário público o sentimento de incompetência, ferindo a subjetividade do trabalhador, causando dor, infelicidade, sofrimento, desequilíbrio mental, afetando-o física e psiquicamente, podendo levar ao desenvolvimento de patologias diversas e ao afastamento do trabalho (CARNEIRO, 2006).

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresenta-se o referencial teórico, o qual discorre sobre: psicodinâmica do Trabalho; prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho.

3.1 Psicodinâmica do trabalho

A psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida na França, em 1980, pelo médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista, Christophe Dejours, buscando compreender os fenômenos do mundo do trabalho, a partir de estudos da Psicopatologia do Trabalho, que tem como objetivo “explicar o campo não comportamental, ocupado [...] pelos atos impostos: movimentos, gestos, ritmos, cadências e comportamentos produtivos” (DEJOURS, 1992, p. 25). Dejours procurava compreender o sofrimento psíquico no trabalho e a desestabilização psicológica dos indivíduos. E, nesta linha de raciocínio, prenuncia que este sofrimento é um processo de anulação em que o indivíduo de “comportamento livre” passa ao comportamento estereotipado, por meio de sua “anulação muda e invisível” (DEJOURS, 1992, p. 26).

São objetos de estudo da psicodinâmica o trabalho, as interações dinâmicas entre a organização do trabalho e os métodos de subjetivação do indivíduo, método esse que confere sentido construído em si mesmo, fundamentado no relacionamento do funcionário e sua vida no trabalho, e evidenciado na sua forma de presumir, perceber e realizar (MENDES, 2007).

A psicodinâmica do trabalho tem uma abordagem que vai além da teoria e da pesquisa, sendo, também, um modo de ação na organização do trabalho. Ela faculta um entendimento sobre a subjetividade do indivíduo no trabalho, criando-se uma clínica, onde se pode estabelecer espaços em que o sujeito pode se expressar oralmente, expondo seus sentimentos e suas contradições observadas no contexto do trabalho, que, invariavelmente, são fontes de prazer e sofrimento (DEJOURS, 1992).

Conforme Dejours (2008), a psicodinâmica do trabalho fundamenta-se em uma clínica situada empiricamente entre a patologia e a organização do trabalho, entre o trabalhador e as relações sociais, e é desenvolvida a partir da formulação de uma pergunta direcionada ao mundo do trabalho, com expressão no conceito de homem formulado pela psicanálise.

Lancman e Sznelwar (2004) entendem que a clínica do trabalho tem por objeto o desenvolvimento do campo da saúde mental e do trabalho e nasce no trabalho de campo. Neste contexto, Dejours (1993) esclarece que a psicodinâmica do trabalho é também uma clínica, que se desdobra sobre um trabalho de campo totalmente diferente do lugar da cura, sendo que asseverar que ela é uma clínica implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que toda a teoria é intimamente relacionada a este campo.

Segundo Dejours (2004), por meio da psicodinâmica do trabalho faz-se a pesquisa da vida psíquica no trabalho, tendo como foco principal o sofrimento psíquico do trabalhador e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer.

Neste mesmo entendimento, Mendes (2003) afirma que é também objeto da Psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições na organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Para a psicodinâmica do trabalho, o prazer pode ser vivenciado até mesmo em condições precárias, quando a organização do trabalho permitir que o trabalhador desenvolva ações de mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação (MENDES, 2007).

Bouyer (2010) releva que as noções centrais da Psicodinâmica do Trabalho estão explicitadas nos seguintes eixos:

- a) A importante contribuição do reconhecimento;

- b) A construção da identidade;
- c) O compromisso entre sofrimento e defesa;
- d) A sublimação como estratégia de enfrentamento;
- e) A racionalidade prática;
- f) A alienação social.

Na psicodinâmica do trabalho, Lacman (2008, p. 34) segue o mesmo entendimento quanto à formação de identidade, a saber:

Um dos pontos mais destacados na Psicodinâmica do Trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade. A constituição da identidade é aqui entendida como processo que se desenvolve ao longo de toda a vida do sujeito, e que está vinculada à noção de alteridade. Este processo deixa sempre em aberto uma lacuna, que nunca é preenchida. É a partir do “olhar do outro” que nos constituímos como sujeitos; é justamente na relação com o outro que nos reconhecemos em um processo de busca de semelhanças e de diferenças; são as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, a partir de trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito, ao longo de toda a sua vida, constitua sua singularidade em meio às diferenças. Na vida adulta, o espaço do trabalho será o palco privilegiado dessas trocas. Ele aparece como o mediador central da construção, do desenvolvimento, da complementação da identidade e da constituição da vida psíquica (LACMAN 2008, p. 34).

A psicodinâmica do trabalho, em tese, tem por escopo analisar o trabalho social e, psicologicamente, seu nascedouro se dá na organização do trabalho, com vistas a compreender as subjetividades vivenciadas pelo trabalhador do tipo: prazer, sofrimento, bem-estar, saúde, adoecimentos, bem como as estratégias a serem desenvolvidas para remediar o sofrimento (MENDES, 1996; DEJOURS, 2000). Em síntese, versa de uma “dinâmica que se refere à gênese e às transformações do sofrimento mental vinculadas à organização” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 14).

3.2 Prazer e sofrimento no trabalho

Esta subseção discorre sobre as vivências de prazer e sofrimento que acometem o indivíduo no trabalho.

3.2.1 Prazer no trabalho

Segundo Martins e Honório (2012), a atividade profissional não é apenas um modo de ganhar a vida, mas uma forma de inserção social, na qual os fenômenos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser fator de equilíbrio e de desenvolvimento humano. Essa situação está vinculada a um trabalho que permite a um indivíduo aliar as necessidades de diferentes ordens ao desejo de executar tarefas, ou seja, que ele seja uma fonte de prazer (DEJOURS; DÉSSORS; DÉSRIAUX, 1993). Entretanto, quando a organização do trabalho não permite ao sujeito satisfazer as necessidades tanto físicas quanto psíquicas, pode transformar-se em sofrimento e, conseqüentemente, em fator de determinação e de patologia (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Assim, essas duas dimensões se articulam no ambiente ocupacional, significando dizer que o prazer assume seu lugar quando ocorre uma transformação das condições potencialmente geradoras de sofrimento no trabalho (MENDES, 2007).

O prazer é um sentimento que advém da realização do potencial do ser humano, sendo que essa realização desperta no indivíduo a consciência de que ele pode sobrepor-se às condições adversas do meio ao qual está inserido, despertando no indivíduo o sentimento de autoconfiança, de ser necessário, competente, importante, enfim, ser uma pessoa que consegue lidar com as circunstâncias à medida que elas surgem, servir-se de sua própria capacidade e ser livre para expressar seus sentimentos (SCHUTZ, 1974).

O prazer é vivenciado quando a execução do trabalho permite a valorização e o reconhecimento do trabalhador, quando ele sente que sua participação é importante tanto na organização quanto na sociedade, quando pode expressar-se e deixar no que faz a marca de sua personalidade, aliando a isso admiração e respeito pelo modo como executa suas responsabilidades. Assim, tanto a criatividade como a liberdade de expressão pessoal, o orgulho pelo que faz e o reconhecimento do esforço que empreende pelos dirigentes da organização e colegas são fontes de prazer (MENDES; ABRAHÃO, 1996).

A busca pela segurança manifesta-se pela necessidade de estabilidade e proteção. O homem privado da satisfação desta necessidade apresenta um comportamento de inibição da criatividade ao assumir riscos. A busca pela satisfação é constante. As necessidades de participar de um grupo, de ser aceito por ele, de fazer amizades têm relevante papel na vida do homem no trabalho, visto que o indivíduo apresenta intensa necessidade de associar-se e de relacionar-se, procurando colaborar com seus pares no ambiente de trabalho (SOTO, 2005).

No contexto da relação do sujeito com o trabalho, Carneiro (2000) afirma que o que permite uma relação complementar do homem com o seu trabalho é o fato de ele poder ter um significado individual e social que ultrapasse a produtividade em si. É preciso que o trabalho atenda às exigências subjetivas da pessoa e responda aos princípios éticos do grupo.

Considerando os postulados da Psicodinâmica do Trabalho, o prazer pode ser vivenciado ainda que em condições precárias, desde que a organização permita que o indivíduo desenvolva ações que mobilizem a sua inteligência prática, tenha espaço para expor sua fala e cooperar (MENDES, 2007). Pode-se considerar que o prazer deriva do pleno desenvolvimento da subjetividade da pessoa, quando se tem liberdade para expressar-se e realizar em plenitude tudo que é capaz, estabelecendo relações benévolas com os outros e a sociedade (TOLEDO; GUERRA, 2009).

Segundo Amorim e Campos (2002), o reconhecimento dos superiores pelo trabalho que o indivíduo realiza, seja por meio de um aperto de mão, premiações salariais ou folgas, desperta prazer e leva o trabalhador a sentir felicidade e motivação no trabalho, influenciando a produtividade na organização. Para Ferreira e Mendes (2001), a organização do trabalho está diretamente ligada ao prazer ou sofrimento do sujeito, pois o desenvolvimento do prazer no trabalho demonstra a atuação na parte física, psicológica e social do trabalhador, impondo uma intervenção interdisciplinar em parceria com as áreas de saúde e de gestão de pessoal. Isto propõe que o prazer é vivenciado individualmente e resulta de ações coletivas que envolvam a inter-relação entre indivíduo, trabalho e empresa.

De acordo com Santos *et al.* (2013), o trabalho é fonte de prazer desde que haja crescimento pessoal e profissional da pessoa e reconhecimento por parte dos colegas pela tarefa que o indivíduo está desempenhando. É preciso que os trabalhadores entendam a dualidade prazer e sofrimento, para conseguirem um trabalho mais construtivo e realizador, o que pode ser alcançado com a conjunção de esforços entre os colegas de trabalho, a experiência de vida de cada um e o respaldo institucional.

Ressalta Dejours (1994) que o prazer faz menção a uma tarefa que deve ser executada com êxito, sendo que o trabalhador tem autonomia para exercer as suas atividades. Deve-se considerar ainda que o trabalho se torna mais prazeroso quando o ambiente de trabalho é adequado e, principalmente, quando a determinação para realizar determinada tarefa é coerente com a capacidade do indivíduo (TAMAYO, 2004).

Ferreira e Mendes (2001) elucidam que o indivíduo sente prazer no trabalho quando encontra um significado no que realiza, e fica motivado a crescer junto com a organização, sentindo-se reconhecido, fortalecendo, assim, a sua identidade. O trabalho pode ser fonte de prazer não só por suprir as necessidades econômicas, mas, também, quando concorre para a satisfação pessoal do indivíduo, que se satisfaz ao fazer algo bem feito deixando sua marca pessoal (TOLEDO, 2006).

3.2.2 Sofrimento no trabalho

Para Ferreira e Mendes (2001), o sofrimento pode ser definido pelo fator do desgaste, que é a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho. Desse modo, percebe-se uma discrepância entre a tarefa solicitada e a atividade real, enquanto produtora de um custo psíquico para o trabalhador, trazendo consequências para a organização e interferindo negativamente na maneira como a tarefa é desempenhada e nas relações socioprofissionais. Isso impõe ao indivíduo um estado de esforço demasiado e intenso para desempenhar as funções que, muitas vezes, são incompatíveis com suas habilidades e condições psicológicas, produzindo assim sofrimento.

Dejours (1987, p. 47) elucida o conceito de sofrimento:

O sofrimento designa, então, em uma primeira abordagem, o campo que separa a doença da saúde. [...]. Entre o indivíduo e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, [...] logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação indivíduo-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento e a luta contra o sofrimento (DEJOURS, 1987, p. 47).

De acordo com Brant e Minayo-Gomez (2004), é importante reconhecer que o sofrimento não se manifesta de uma única forma em todos os indivíduos de uma mesma família, cultura ou de um mesmo período histórico. O que é sofrimento para um, não é, necessariamente, para outro, mesmo quando submetidos às mesmas condições ambientais adversas. Ou ainda, aquilo que é sofrimento para alguém, pode ser prazer para outro e vice-versa. Um acontecimento, como algo capaz de provocar um espanto, em um determinado momento pode significar sofrimento; em outro, pode ser vivenciado como satisfação. Resta, ainda, lembrar que no sofrimento é possível encontrar uma mescla de prazer e dor simultaneamente.

Oliveira e Vieira (2009) ressaltam que é imprescindível para a organização saber os motivos pelos quais os trabalhadores sofrem, e, muitas vezes, é a própria organização a causadora de tais distúrbios, seja pela sobrecarga do serviço, assédio, instabilidade ou insegurança.

É importante considerar o quanto o sofrimento e a angústia estão entrelaçados no mundo do trabalho e podem acarretar o adoecimento psíquico. Esse, por sua vez, gera discriminação e incentiva o receituário indiscriminado de ansiolíticos e antidepressivos, tirando o foco do adoecimento causado pelo ambiente de trabalho e voltando-o para o trabalhador (BARROS; ANDRADE; GUIMARÃES, 2008).

Em virtude dos objetivos capitalistas, que é o foco das organizações, elas banalizam a questão das expectativas do sujeito, o que determina o distanciamento do trabalhador da organização, iniciando-se, assim, o ciclo do sofrimento vivido pelo indivíduo como elucida Mendes (2007, p. 37): “[...] o sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho”.

Ferreira e Mendes (2001) ressaltam que o modo como o trabalho é realizado permite definir se a atividade é significativa ou não para o trabalhador, influenciando o sentido que ela assume para cada indivíduo, sendo que é da construção desse sentido específico que emergem vivências de prazer e sofrimento.

Dejours (1994) reflexiona que existe um limite entre o sofrimento e a negociação em determinada organização. O sofrimento normalmente está associado a doença, ou seja, os sintomas físicos refletem os conturbados problemas emocionais.

Para Mendes (1999), o sofrimento no trabalho é caracterizado quando o sujeito, no seu cotidiano passa por experiências dolorosas, tais como, insegurança, medo, angústias advindas das imposições de suas tarefas. Há sofrimento, então, quando o trabalhador não obtém gratificação ou reconhecimento, ou quando não há correspondência entre as suas necessidades sociais e cognitivas e as exigências do trabalho.

Dejours (1987) destaca que a organização do trabalho deveria ser responsável pelo bem-estar do sujeito, e interfere, muitas vezes, na psique do trabalhador de forma negativa, o que leva o sujeito às vivências de sofrimento. A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, com impacto no aparelho psíquico, e, em determinadas condições, prorrompe o sofrimento, que pode ser atribuído ao embate entre os anseios do indivíduo com seus projetos, suas esperanças, seus desejos e com uma organização do trabalho que os ignora friamente.

O sofrimento no trabalho pode surgir quando os trabalhadores se esforçam por disfarçar seus sentimentos dentro da organização em que labutam. Atualmente, as pessoas são criadas em grupos sociais em que se recomenda, desde cedo, a controlar as emoções, não aguçar a curiosidade e afastar-se de situações que podem resultar em sensação de perda ou de derrota. São essas circunstâncias que cooperam para a criação de barreiras internas pelos indivíduos, impedindo o desenvolvimento criativo e forçando-os a uma visão restrita dos próprios recursos e de suas habilidades. As barreiras físicas, por serem palpáveis, são facilmente identificadas e facilmente transpostas, porém, as barreiras mentais e emocionais

erigidas lentamente durante a vida do indivíduo fecha-o para as relações em todas as esferas da vida, deixando-o à mercê do sofrimento (ALENCAR, 1989).

Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o sofrimento produzido pelo trabalho pode ser minimizado de dois modos: pela elaboração de estratégias de defesa, que possibilitará a sua minimização, ou por meio da resignificação ou mobilização, que, certamente, é o caminho indicado para que o indivíduo adquira estabilidade sociopsíquica para transformar o sofrimento em prazer (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

Um aspecto importante que pode acarretar o sofrimento no trabalho se dá quando a organização aplica constrangimento ao trabalhador, considerando como constrangimento qualquer conduta, gesto, palavra ou comportamento que, por sua repetição sistemática, desrespeite a dignidade psíquica ou física do trabalhador, intimidando-o na realização da sua atividade ou humilhando-o no seu ambiente de trabalho. Essa situação não acontece apenas quando há hierarquia, chefe e subordinado, mas, também, entre companheiros de trabalho. Desse modo, as organizações têm de buscar formas de se precaverem contra esses comportamentos para evitar que seus funcionários não sofram danos físicos e psíquicos em suas dependências (SILVA, 2005).

O sofrimento que acomete o trabalhador, muito vezes, está ligado intrinsecamente às atividades desempenhadas, e provém da maneira como a organização de trabalho exige e estabelece o cumprimento de normas, estabelecidas na divisão, conteúdo da tarefa, hierarquia, tipo de comando, relações de poder e das questões de responsabilidade (DEJOURS, 1992).

O trabalhador quando se expõe a riscos iminentes, que ameaçam a sua integridade, pode passar por um leve mal-estar, mas pode, também, desenvolver pânico, pois, para muitas pessoas, trabalhar tornou-se um perigo, que vem transformando o ambiente de trabalho numa rede de intrigas particulares e coletivas (VALADARES, 2000).

Entretanto, Mendes (2010) esclarece que é da situação do sofrimento que emerge a ideia de triunfo. Mendes (2007) ainda arremata, ressaltando que, por meio da psicodinâmica do trabalho, é feita uma abordagem de pesquisa e ação no trabalho, estabelecendo um modo de agir na organização do trabalho, possibilitando ao indivíduo refletir e estabelecer estratégias com atitudes para serem utilizadas individualmente e coletivamente.

3.3 Estratégias de enfrentamento face ao sofrimento no trabalho

Dejours (1987) preceitua que estratégias defensivas são mecanismos desenvolvidos pela inteligência para lidar com o sofrimento e para a construção da identidade no trabalho. Além disso, o autor defende que a psicodinâmica do trabalho foi a abordagem que levou à compreensão de que o trabalhador não é o único responsável pelas consequências que influem negativamente em sua saúde.

Levando-se em conta as diversas dificuldades com as quais o trabalhador é defrontado no seu ambiente de trabalho e na organização, o indivíduo acaba por desenvolver estratégias para mediar o sofrimento, de modo sutil, engenhoso, diversificado e criativo, contando, com isso, sobrepor as condições adversas no trabalho, esforçando-se para minimizar o sofrimento e criar um obstáculo ao adoecimento (MENDES, 2007).

Desse modo, para o indivíduo cumprir as tarefas exigidas pela organização e não adoecer, ele serve-se de estratégias de enfrentamento contra o sofrimento, como o individualismo, negação do perigo, conformismo, agressividade, passividade, dentre outras. O uso dessas estratégias de defesa visa manter o equilíbrio psíquico, porquanto permitem o enfrentamento das situações que causam o sofrimento (DEJOURS, 1987).

Estas estratégias têm suas especificidades, em vista das diferentes categorias profissionais que as adotam, podendo ser individuais e coletivas. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) ensinam que as estratégias individuais não têm a presença física do objeto, ou seja, já estão interiorizados; as estratégias coletivas necessitam da presença de condições externas e se mantêm em consenso de um

grupo de trabalhadores. A racionalização, a sublimação, a ressonância simbólica, a inteligência astuciosa e o uso da palavra são mecanismos desenvolvidos para o enfrentamento de sofrimento (BARROS, 2012).

Segundo Macêdo e Fleury (2012), as estratégias de defesa tencionam adequar o indivíduo às pressões de trabalho com a finalidade de impedir o sofrimento, diferentemente dos mecanismos de defesa e do ego, por serem interiorizados e persistirem a partir da presença de uma circunstância externa.

Dejours (2007) preceitua que o sujeito reage às vivências de prazer e sofrimento no trabalho em conformidade com a capacidade psíquica de cada um, e, assim, o faz com o objetivo de evitar a doença e, ao mesmo tempo, buscar prazer. Neste sentido, tem-se que a busca pelo prazer, no contexto do trabalho, é uma estratégia de defesa, levando-se em consideração o intento de evitar a doença.

Em estudos realizados com trabalhadores, Daniellou, Laville e Teiger (1989) perceberam que, no contexto do trabalho, havia comportamentos individuais e coletivos de negação, desafio e resistência a mudanças com o propósito de evitar e prevenir acidentes. Esses comportamentos minimizam a ansiedade individual e a do grupo.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) fazem a distinção entre estratégias defensivas coletivas e individuais. O que distingue uma da outra é que na individual, o sujeito busca se adaptar ao sofrimento com a negação da realidade opressiva, dissimulando-a. Na coletiva, o indivíduo necessita do engajamento com o grupo, aderindo efetivamente a uma estratégia pré-definida, para fazer frente à opressão do trabalho.

É importante ressaltar que é por meio da defesa coletiva que o trabalhador procura minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer, por uma postura mental, considerando que a realidade que o adocece não se altera devido às imposições da organização do trabalho. É preciso união e participação de todos os trabalhadores, e, desse modo, ela elimina aqueles que resistem às regras definidas por este modo de defesa (HIRATA, 1989; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; ANJOS *et al.*,

2011). Entretanto, as estratégias de defesa coletivas encontram barreiras duríssimas nas organizações que as tentam impedir vigorosamente. E o ponto determinante para se escolher entre a defesa individual ou a coletiva é o grau distanciamento entre o trabalhador e o lugar onde se estabelece diretamente a violência, a injustiça e a maldade (DEJOURS, 2011).

Os comportamentos de afastamento psicoafetivo e das relações no trabalho, ceticismo, aversão à participação e indiferença denotam que o indivíduo está utilizando estratégias defensivas de combate ao sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Assim, de acordo com Mendes (1995), o trabalhador se serve das estratégias de defesa, quando já não consegue utilizar o processo de mobilização subjetiva, seja por limitação própria seja pelo modelo organizacional e contexto do trabalho (MENDES, 1995).

Mendes (2008) propõe seis estratégias que podem ser adotadas pela organização do trabalho, visando proporcionar a ressignificação do sofrimento como resultado das vivências de prazer no trabalho:

- 1) O reconhecimento do trabalhador por suas contribuições na organização de trabalho;
- 2) Dar oportunidade e incentivo aos trabalhadores em conjunto para a permuta de experiências vividas no trabalho, beneficiando, dessa forma, o reconhecimento por parte de todos das condições de trabalho que não são favoráveis ao bem-estar do trabalhador e que levam ao sofrimento; reconhecer e conscientizar a importância do seu trabalho e da sua experiência sendo valorizado pelos colegas;
- 3) A chefia deve manifestar interesse em escutar o que os trabalhadores têm a dizer, sem a ameaça de ficarem desempregados, sobre as condições de trabalho que necessitam ser mudadas em prol da saúde e da diminuição sofrimento; e sobre o relacionamento socioprofissional, que dificulta o bom andamento do trabalho e o entusiasmo com o mesmo;
- 4) A organização tem a obrigação de ajudar na ação individual do trabalhador frente aos desafios que o trabalho apresenta, estimulando-o nas práticas de novas estratégias, a fim de ressignificar o sofrimento e

provocar mudanças pela capacidade do trabalhador de inovar, de imaginar e pela sua inteligência, tendo como resultado o cumprimento das funções e a satisfação de não deixar de lado o sentido do seu trabalho;

- 5) A organização não deve estimular o trabalhador a se adaptar aos ambientes de trabalho que não favoreçam o seu bem-estar. Conseqüentemente, pode criar estratégias para se defender na adaptação e no não de enfrentamento ao sofrimento, deixando de ouvir suas reclamações e opiniões do trabalhador, tirando sua coragem de falar sobre as mudanças que deveriam ocorrer para que ele pudesse se adaptar à prática do trabalho;
- 6) O indivíduo deve participar tanto dos processos organizacionais quanto das decisões a serem tomadas.

Mendes (1996) expõe que as três principais estratégias utilizadas pelos trabalhadores são: a racionalização, que busca evitar a frustração, a passividade, que é utilizada contra o tédio e o individualismo, quando o indivíduo se vê impotente diante da iminência da perda do emprego e busca manter o seu status na empresa.

4 METODOLOGIA

Este capítulo discorre sobre a metodologia utilizada neste trabalho, definindo-a quanto ao tipo, abordagem e método de pesquisa; unidade de análise e sujeitos de pesquisa; técnica de coleta de dados e, por último, técnica de análise dos dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Para a realização do estudo proposto, optou-se pelo tipo de pesquisa descritiva, abordagem qualitativa, servindo-se do método de estudo de caso, com o intuito de analisar e descrever o prazer e o sofrimento dos funcionários públicos perante a realidade e o cotidiano na Câmara Municipal de Contagem-MG.

Triviños (1987, p. 10) ressalta que um dos importantes aspectos da pesquisa descritiva é “conhecer a comunidade, seus traços característicos, suas gentes, seus problemas [...]”, buscando entender a complexidade do contexto social em que labutam os pesquisados. O autor esclarece ainda que nas pesquisas descritivas há mais exigência de investigação por parte do investigador, “para que a pesquisa tenha certo grau de validade científica, uma precisa delimitação de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientarão a coleta e interpretação dos dados” (TRIVIÑOS, 1987, p. 112).

Para Barros e Lehfeld (2000), a pesquisa descritiva abrange os contextos da observação, do registro, da análise e da correlação dos fatos ou fenômenos, sem, contudo, interferir neles.

Quanto à abordagem, optou-se pela qualitativa, pois caracteriza o ambiente natural como fonte direta de dados e define o pesquisador como o instrumento principal para analisar os dados colhidos, servindo-se do enfoque indutivo. Além disso, o pesquisador ainda adapta as investigações dos grupos e os segmentos determinados, focando as histórias sociais segundo a ótica dos sujeitos e das relações para averiguar com agudez os discursos e documentos (GODOY, 1995; TEIXEIRA, 2003; MINAYO, 2007).

A abordagem qualitativa apresenta-se como a mais adequada para compreender e, sobretudo, analisar as causas do prazer e sofrimento que acometem os funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG, tendo em vista as relações do cotidiano e os sentimentos distendidos desta vivência, Segundo Minayo (1996), o abordagem qualitativa:

É aquele capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas (MINAYO, 1996, p. 10).

O método utilizado é o Estudo de Caso, pois, por meio dele, estuda-se uma família, um grupo e mesmo uma comunidade específica que represente um universo, tendo por finalidade averiguar aspectos determinados de sua vida. Este método é muito utilizado em pesquisas qualitativas e nas ciências humanas, principalmente porque permite analisar de modo profundo e abrangente os aspectos marcantes e característicos de um grupo específico (BARROS; LEHFELD, 2000; CERVO, BERVIAN; DA SILVA, 2007).

Segundo Yin (2010, p. 32), o estudo de caso “investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real [...] quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”, permitindo, ao pesquisador, entender o contexto social de modo profundo, a partir da averiguação minuciosa das informações colhidas junto aos indivíduos pesquisados.

4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

Collis e Hussey (2005, p. 73) elucidam que uma unidade de análise é:

[...] como uma empresa ou um grupo de trabalhadores, um acontecimento, um processo ou até um indivíduo. Envolve reunir informações detalhadas sobre a unidade de análise, geralmente durante um período de tempo [...], tendo em vista obter um conhecimento aprofundado (COLLIS; HUSSEY, 2005, p. 73).

Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1999) esclarecem que é imprescindível a compreensão sobre a unidade de análise, sendo que ela pode ser uma organização,

um grupo, diferentes subgrupos em uma comunidade específica ou, também, certos indivíduos. Para este caso a unidade de análise foi a Câmara Municipal de Contagem-mg

De acordo com Vergara (2007), os sujeitos da pesquisa são as pessoas que fornecerão os dados que o pesquisador precisa para a pesquisa.

A pesquisa foi realizada com dez funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG, sendo que os pesquisados foram escolhidos pelos critérios de disponibilidade e acessibilidade como preceitua Vergara (2007). O pesquisador teve acesso à organização pesquisada, e, com permissão dos superiores e aquiescência dos funcionários públicos, foram realizadas as entrevistas no ambiente de trabalho, cuja duração média foi de 45 minutos.

4.3 Técnica de coletas de dados

A entrevista semiestruturada (APÊNDICE A) foi a opção escolhida para a coleta de dados, servindo-se das dimensões do Inventário sobre o Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), de Mendes e Ferreira (2007), que foi adaptado para a abordagem da pesquisa. Para Cervo, Bervian e Da Silva (2007, p. 51), a entrevista semiestruturada “não é uma simples conversa. É uma conversa orientada para um objetivo definido: recolher, por meio do interrogatório do informante, dados para a pesquisa”. Assim como é um dos “instrumentos básicos para a coleta de dados, dentro da perspectiva de pesquisa”. Esta é, aliás, “uma das principais técnicas de trabalho utilizada em quase todos os tipos de pesquisa realizadas nas ciências sociais” (LUDKE; ANDRE, 1986, p. 33). O roteiro de perguntas utilizada nesta pesquisa foi adaptado de (GUABIROBA, 2012)

Para Gil (1999), a entrevista semiestruturada é a técnica em que o investigador se coloca defronte ao investigado e lhe faz perguntas, com o intuito de obter os dados que interessam à investigação. A entrevista é, então, uma forma de interação social, ou seja, uma maneira de diálogo assimétrico, em que uma das partes coleta dados, e a outra se coloca como fonte de informação, por isso, os autores defendem que é

fundamental a interação na entrevista, pois enriquece e aprofunda os objetivos da pesquisa.

Considerando o crescimento no número de estudos baseados na psicodinâmica do trabalho, houve a necessidade premente de atender a um grupo de empregados, analisando os riscos à saúde no trabalho. Desse modo, foi criado o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que, segundo seus autores, Mendes e Ferreira (2007, p. 112), tem por finalidade “investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocados em termos de representação do contexto de trabalho, exigências físicas, cognitivas e afetivas, vivências e danos”.

O ITRA foi desenvolvido e validado por Mendes e Ferreira (2003), depois foi adaptado e revalidado em 2004, e, devido a mais alguns ajustes efetuados, foi submetido à nova validação em 2006 (MENDES; FERREIRA, 2007).

O ITRA está estruturado em quatro dimensões, cujo intuito é mensurar as diferentes representações dos pesquisados sobre o universo do trabalho:

- a) Contexto do trabalho – analisa em termos da organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições do trabalho;
- b) Custos do trabalho em seus aspectos físico, cognitivo e afetivo;
- c) Sentido do trabalho que possibilita avaliar as vivências de prazer e sofrimento;
- d) Danos relacionados ao trabalho (MENDES; FERREIRA, 2007).

Em pesquisa sobre funcionalismo público, o ITRA auxilia na percepção da representação da realidade mais explícita e prática, compreendida pela maioria dos trabalhadores de um grupo, sendo que, em alguns contextos, pode configurar-se como o discurso dominante. Assim considerado, quando a metodologia aplicada do ITRA é quantitativa, o estudo é enriquecido pela generalidade, porém perde-se em especificidades; identifica-se com facilidade o extremamente visível, porém desconhece o que há por detrás; contempla a objetividade, todavia não capta um processo mais profundo e completo que se apreende apenas com a subjetivação (MENDES; FERREIRA, 2007).

Desse modo, esse trabalho se propõe a adaptar o ITRA num roteiro semiestruturado de perguntas, permitindo que a pesquisa seja realizada de maneira qualitativa. As dimensões que estruturam o inventário foram complementadas com a avaliação das estratégias de enfrentamento ao sofrimento no trabalho.

4.4 Técnicas de análise de dados

Para a análise dos dados colhidos nas entrevistas, optou-se pela técnica de análise de conteúdo fundamentada nos preceitos de Bardin (1977), que define a técnica como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

A análise de conteúdo possibilita aos investigadores sistematizar a compreensão de maneira a alcançar maior profundidade dos relatos, conseguindo esclarecer e identificar informações retidas nas entrelinhas das entrevistas, sobretudo por meio de interpretações e codificação de mensagens, baseando-se nas deduções dos dados obtidos (BARDIN, 1977).

As entrevistas realizadas com os funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG foram gravadas e transcritas na íntegra, os fatores comuns foram agrupados para averiguar os dados que comprovam de modo contundente os riscos de adoecimento no trabalho.

As categorias da análise de conteúdo do roteiro proposto são: contexto do trabalho, custo do trabalho, vivências de prazer e sofrimento, estratégias de combate ao sofrimento e danos do trabalho conforme as categorias do ITRA, acrescentando as estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho. Subcategorias surgiram do conteúdo das entrevistas realizadas com os servidores, e trechos dos depoimentos foram utilizados para melhor demonstrar o fenômeno investigado, mantendo na íntegra os relatos conforme os pesquisados relataram.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, são apresentadas a análise e discussão dos dados da pesquisa. Faz-se, inicialmente, a descrição da organização, qualificando os sujeitos da pesquisa, e, posteriormente, realiza-se a análise do conteúdo dos depoimentos obtidos nas entrevistas semiestruturadas, considerando o tema prazer e sofrimento vivenciados por esses trabalhadores.

5.1 Caracterização da organização e perfil dos pesquisados

A Câmara Municipal de Contagem-MG é um órgão Legislativo, responsável pela elaboração de leis, visando legislar, fiscalizar e prestar serviços públicos ao município. Foi fundada em 1827 e tem em seu quadro 200 funcionários públicos, subdivididos em nove setores.

Os funcionários entrevistados foram identificados pela letra “E” e numerados segundo a realização das entrevistas, conforme demonstra o Quadro 1:

Quadro 1 – Perfil dos funcionários públicos entrevistados

Entrev.	Sexo	Estado Civil	Resid.	Idade	Escol.	Tempo de serviço na Câmara Municipal	Regime de Trabalho
E1	F	Solteira	Contagem	55	Ensino Superior	17 anos	CLT
E2	M	Casado	Contagem	39	Ensino Superior	3 anos	Estatutário
E3	F	Casada	Contagem	54	Ensino Superior	23 anos	CLT
E4	F	Casada	Contagem	56	Ensino Superior Incompleto	28 anos	Estatutário
E5	F	Solteira	Contagem	52	Ensino Superior Incompleto	27 anos	Estatutário
E6	F	Casada	Contagem	43	Ensino Médio	21 anos	Estatutário
E7	F	Divorciada	Contagem	56	Ensino Médio	17 anos	CLT
E8	M	Casado	Contagem	59	Ensino Superior	18 anos	Estatutário
E9	M	Divorciado	Contagem	53	Ensino Médio	20 anos	Estatutário
E10	F	Divorciada	Contagem	62	Ensino Médio	3 anos	Estatutário

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao perfil dos entrevistados, o Quadro 1 mostra que sete são do sexo feminino e três, do sexo masculino; a maioria tem mais de cinquenta anos; a maioria possui filhos e são casados, residindo todos em Contagem-MG. O grau de

escolaridade varia entre ensino médio e superior; e possuem uma média de 17 anos de serviços prestados a Câmara Municipal de Contagem-MG.

5.2 Análise de conteúdo: categorias e subcategorias

Para a análise dos resultados, foram utilizadas quatro dimensões do ITRA: contexto do trabalho; custos do trabalho; sentido do trabalho; e danos do trabalho.

Foi acrescentada a categoria estratégias para mediar o sofrimento no trabalho. Dessas categorias, surgiram várias subcategorias, sendo expostas no Quadro 2 as mais marcantes e contundentes para os entrevistados.

Quadro 2 – Categorias e subcategorias do conteúdo das entrevistas

Categoria	
Contexto do Trabalho	Subcategoria
Organização do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmo de trabalho • Não há fiscalização nem cobrança pelo trabalho • Falta de planejamento para as tarefas
Condição do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de segurança • Ambiente físico adequado para o trabalho • Instrumentos e equipamentos adequados ao trabalho
Relações Socioprofissionais	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuição normal e clara das tarefas • Cooperação entre os trabalhadores
Custos do Trabalho	Subcategoria
Custo Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Pouco esforço físico
Custo Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Tarefas repetitivas e simples que pouco requerem da cognição
Custo afetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Disfarçam sentimentos, para o bom convívio • Bom humor que deriva da necessidade de disfarçar os sentimentos
Sentido do Trabalho	Subcategoria
Vivências de prazer	<ul style="list-style-type: none"> • Organização do ambiente de trabalho • Liberdade para se expressar sobre o trabalho
Vivências de sofrimento	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de reconhecimento profissional • Injustiças e discriminações
Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho	Subcategoria
	<ul style="list-style-type: none"> • Alegria no trabalho • Sustento da família • Lazer
Danos do Trabalho	Subcategoria
Danos Físicos	<ul style="list-style-type: none"> • L.E.R, dores nos joelhos, bursite
Danos psicossociais	<ul style="list-style-type: none"> • Não há conflitos familiares • Não há vontade de abandonar tudo

Fonte: Dados da Pesquisa

Para propiciar compreensão mais profunda e detalhada, a análise de cada uma das categorias está disposta na sequência, considerando as subcategorias que são decorrentes.

5.2.1 Contexto do trabalho

Nesta dimensão, foram analisados aspectos que se referem à organização do trabalho, definida como o cotidiano de trabalho do funcionário público na Câmara Municipal de Contagem-MG, o ritmo de trabalho, o tempo disponível para realizar suas tarefas e o percurso que lhe é exigido, como são cobrados os resultados que

são de sua incumbência, a qualidade do ambiente em que labora, equipamentos e material para execução do trabalho; e as relações socioprofissionais, que se referem à interação entre os profissionais, a comunicação e como é gerido o trabalho.

5.2.1.1 Organização do trabalho

A análise dos depoimentos dos funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG demonstrou que os principais aspectos que determinam a organização do trabalho relacionam-se a: ritmo normal e tranquilo, inexistência de cobrança por desempenho ou fiscalização no trabalho e falta de planejamento para realizar as atividades.

Com relação ao ritmo do trabalho, os funcionários públicos ressaltaram que é tranquilo, pois há tempo hábil para realização das tarefas incumbidas a cada trabalhador como se pode averiguar nos depoimentos abaixo:

O ritmo de trabalhar na Câmara é tranquilo, porque tirando o dia que todo mundo trabalha intensamente, quando tem reuniões e projeto de lei sendo aprovado e tudo. Como eu trabalho no setor financeiro, nossa rotina já é mais tranquila, só no dia que vai fazendo compras e fazendo pagamentos... eu não trabalho diretamente com pagamentos, eu sou secretária do gerente financeiro, então, o que a gente faz é digitar correspondências para a prefeitura ou arquivar documentos que chegam para gente, receber os e-mails e encaminhar para o setor competente, é tudo muito tranquilo (E1).

Meu trabalho é bom aqui, o ritmo não é intenso, a gente trabalha aqui com folga, tem dia que tá mais apertado, tem dia que não, igual ao final do mês que é fechamento, pagamento é mais apertado, mais durante ou no meio do mês já fica mais tranquilo (E3).

Olha meu ritmo de trabalho é tranquilo não tem muito esforço e gosto muito do que faço, apesar de ser um trabalho não muito reconhecido, né, mas eu não tenho nada a reclamar (E10).

Os funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG ressaltaram, nos depoimentos, que o ritmo de trabalho é tranquilo, o que encontra respaldo nos preceitos de Mendes (2007), quando postula que para vivenciar prazer no trabalho e na tarefa executada, é imprescindível que se adapte a condição e a capacidade do trabalhador a um ritmo de trabalho e a uma jornada que o deixe confortável, não influenciando, assim, negativamente em seu estado psicológico.

Em relação à cobrança por desempenho ou fiscalização no trabalho, os pesquisados revelaram que ela é bem moderada, ou seja, como cada um tem suas tarefas claramente delimitadas e expressas ao serem efetivados no cargo, e o espaço de tempo para realizá-las é bastante amplo, os superiores não apresentam tal comportamento como se pode averiguar pelos depoimentos:

Como que é cobrado? Eu sou cobrado sim, mas da forma tranquila também, não tem estresse, porque eu faço e tento fazer o trabalho da melhor maneira possível, né, e aqui, meu trabalho é mais para atender órgão externo, tribunal de contas, essas coisas, então já tem uma definição do que já tem que ser feito, então faço aqui, fica tranquilo (E2).

Eu faço também o controle de patrimônio, eu não tenho prazo de entrega de serviço, por exemplo, dia 15 você tem que entregar isso ou no dia vinte você tem que entregar aquilo, eu não tenho prazo, eu faço na medida que o serviço vai aparecendo, eu vou fazendo só que é tranquilo, a não ser que seja o fechamento de patrimônio, que tem que ser fechado no final do ano, porque, no começo do ano, tem que ser encaminhado para o tribunal de contas um relatório do que a Câmara possui de patrimônio, o resto é tudo tranquilo, você não tem um prazo determinado para entrega (E1).

Não sou cobrada em nada, eu faço porque tenho responsabilidade, muitos vêm para o trabalho aqui para ser comissionado, eu estou quase aposentanda, mas, no momento, não, não sou cobrada em nada, às vezes eu fico até preocupada, porque nós somos passíveis de erros, aí eu fico preocupada de dar errado, porque não tem ninguém para cobrar da gente (E7).

O que os entrevistados ressaltaram tem coerência com Ferreira e Mendes (2001), quando elucidam que o modo como o trabalho está organizado, com liberdade de expressão e identificação ao indivíduo, permite que ele sinta prazer na atividade em que exerce. Todavia, Thoenig (2007) faz um contraponto alertando que o excesso de liberdade franqueado aos funcionários públicos advém de uma má gestão dos superiores, que torna os departamentos ineficazes, e, quando se detectam os problemas, apenas os servidores públicos são admoestados.

Com relação ao planejamento para as tarefas, os entrevistados relataram que ele inexistente, que eles seguem regras pré-estabelecidas há muito tempo, ou mesmo vão realizando o trabalho segundo a demanda como evidenciou os funcionários públicos

Planejamento aqui é cada um faz o seu né, trabalha conforme a demanda, se tem muito serviço agente planeja, hoje eu vou fazer isso e amanhã eu

faço aquilo, mas geralmente dá tempo, por que pagamento quando vai aparecendo agente já vai liquidando (E3).

Como eu te falei, acho que quem trabalha com meta, você tem que ter um planejamento, e como nós não trabalhamos com meta, então vai chegando e vai resolvendo, vai chegando e vai resolvendo, e a gente tenta resolver os problemas do nosso departamento o mais rápido possível, não acumula e nem alonga (E4).

Não, não tem planejamento, o serviço é repetitivo (E6).

Tais relatos encontram respaldo na bibliografia, quando Dejours (1994) explica que tudo que envolve e faz parte da conjuntura do trabalho influi no indivíduo, de modo a despertar-lhe prazer e sofrimento, sobretudo as competências que faz parte da organização do trabalho, quais sejam: a divisão do trabalho, aplicação de regras formais, o tempo que se tem para realizar o trabalho, o controle e planejamento, ou seja, o resultado que se espera do trabalhador, o que ele produz e, ainda, os meios que ele se serve para realizá-lo.

5.2.1.2 Condições do trabalho

Dos dados colhidos com os funcionários públicos nas entrevistas sobre as condições do trabalho, surgiram as seguintes subcategorias: falta de segurança, ambiente físico adequado ao trabalho e instrumentos e equipamentos adequados ao trabalho.

Com referência à segurança física, os pesquisados relataram que se sentem inseguros, pois, mesmo com a instalação catracas na portaria, há dias em que elas são retiradas e, como a Câmara Municipal é a casa do povo, qualquer pessoa pode entrar e, em algumas circunstâncias, constranger os funcionários como se pode atestar nos depoimentos abaixo:

Existe os vigias da Câmara e existe também os guardas municipal que apoia a segurança no setor. No meu ponto de vista, não é seguro, eu sempre defendi que deveria ter uma vigilância armada mesmo, por que não sabem quem entra e quem sai daqui, embora tenhamos aquele controle lá em cima, eu acho que é muito pouco para isso, às vezes entra uma pessoa mais alterada, mas a vigilância consegue conter (E9).

Tem uma roleta, hoje você passa com o crachá, e foi implantada, tem pouco tempo, mais na verdade que no dia que tem o maior numero de pessoas de fora, não tem segurança nenhuma. Por que aí tira a roleta na terça-feira,

que fica aberta, então, se entrar uma pessoa armada para assaltar, não existe segurança (E6).

Regular, eu fico preocupada, quando eu trabalhava lá em cima, tinha uma sala mais afastada e você sabe como político é famoso, né, então chegava gente assim meio nervoso, agitado, procurando vereador e já ia para cima da gente, nesse caso, eu acho que falta um pouco de segurança, eu até na época tinha uma outra presidente, eu falava com ela que tinha que colocar um detector de metal aqui na porta, porque aqui é a casa do povo, então a gente fica preocupada (E7).

Os relatos dos funcionários públicos encontram ressonância nos postulados de Brant e Minayo-Gomez (2004), que esclarecem que vários fatores podem levar o indivíduo ao sofrimento, desde um leve susto até o risco iminente da sua integridade física ou mesmo angústia. Mendes (1999) elucida que o sofrimento provém de experiências dolorosas, como insegurança, medo, angústias, provenientes do ambiente de trabalho ou as que eles são a causa.

Segundo os relatos dos entrevistados, o ambiente de trabalho é adequado, tem boas condições para a realização das tarefas e dispõe conforto para os trabalhadores conforme os depoimentos:

Meu ambiente físico é muito tranquilo, nós temos um sala reservada, não tem ninguém perturbando, não tem perturbação externa de gente chegando toda hora, o pessoal aqui, para chegar até a gente, tem que ter passado pela recepção, então o clima aqui é gostoso, a gente é muita amiga, o chefe também é muito gente boa, então é tranquilo para trabalhar (E1).

Bom, o ambiente é tranquilo, mas como a gente trabalha com números e pagamentos e tal, então tem que ser um ambiente igual a gente trabalha, tranquilo e sem muita cobrança (E3).

Porque 27 anos de convívio, você tem que saber manejar, 27 anos é uma vida, que está aqui, então você consegue levar isso numa boa, tranquilo com ambiente de trabalho tranquilo e bem realizado (E5).

A este respeito, encontra-se respaldo na literatura específica, sobretudo em Oliveira (2001), quando afirma que um ambiente de trabalho adequado e que proponha tranquilidade para o indivíduo desenvolver suas tarefas é imprescindível, considerando que o trabalhador passa grande parte de sua vida naquele local, e a boa harmonia intervém decisivamente na sua saúde mental e no seu estilo de vida. Soto (2005) explica que o trabalhador está em constante busca de satisfação, e o envolvimento tanto de laços de afetividade como de cooperação no local de

trabalho, além da alegria de ali permanecer e fazer parte do grupo, desperta nele prazer ao exercer as funções que lhe são incumbidas.

Considerando os instrumentos e equipamentos de uso no trabalho, os funcionários públicos relataram que eles são adequados e de boa qualidade, e, sempre que precisam, eles são fornecidos prontamente como se pode averiguar nos depoimentos:

Tranquilo, não falta, pelo menos no meu setor, não falta material, e são adequados e são bons (E10).

Bom, tudo arrumadinho, tudo o que eu preciso, eu tenho, arquivo arrumadinho, tudo ajeitado (E5).

Aqui não falta nada para a gente, o que eu preciso é de um computador, e o meu está sempre em funcionamento, quando dá problema, temos um setor que controla tudo direitinho, material de escritório nunca falta, tem sempre a mão tudo que a gente precisa (E1).

O material de consumo atente perfeitamente, porque eu preciso de digitação, carimbação e depois eu despacho para o correio, então o material é adequado (E6).

Recorrendo à bibliografia, encontra-se respaldo em Dejourns (1987), ao aduzir que quando a organização disponibiliza equipamentos e materiais bons e adequados para a realização do trabalho, ela auxilia no despertar do prazer, o funcionário vê sentido em seu trabalho e tem a convicção de que terá o que necessitar para a boa realização de sua tarefa. Na análise de Toledo (2006), o trabalho é fonte de prazer também quando o indivíduo tem satisfação pessoal naquilo que faz, e os equipamentos e materiais em condições adequadas são imprescindíveis para que isso ocorra.

5.2.1.3 Relações socioprofissionais

Das entrevistas realizadas com os funcionários públicos, destacou-se que os aspectos mais marcantes sobre as relações socioprofissionais são: distribuição normal e clara das tarefas; boa cooperação e integração entre os companheiros e não há disputas no local de trabalho.

Sobre a distribuição das tarefas, os entrevistados relataram que ela ocorre de forma normal e clara entre os companheiros de trabalho, pois têm boa convivência e todos conhecem o serviço um do outro, sem que ocorram conflitos por este motivo. Neste quesito, dois pesquisados disseram que o setor em que trabalham é desorganizado e precisaria de melhorias:

Bom, a distribuição de tarefas é que cada um sabe o serviço do outro, nós dois aqui sabemos, eu sei fazer o dele, e ele o meu, então cada um faz e a gente determina o que cada um faz, e o que o outro faz, mas eu e ele sabemos fazer a mesma coisa (E3).

No meu caso aqui na contabilidade, já te falei, as tarefas são de acordo com a legislação, é fazer contabilidade, controlar saldos, essas coisas, e a distribuição é tranquila, eu sou auxiliar técnico, e tá tranquilo a distribuição aqui, não tem problema com isso não (E2).

Aqui assim, o que a gente pode ajudar um ao outro agente faz, porque nós somos um departamento, se me pedirem, em outro setor, eu ajudo, já fiz muito isso, então eu acho assim, o serviço da Câmara é totalmente diferenciado do lado de fora, não existe um serviço igual ao da Câmara, se a gente sair daqui, a gente não sabe fazer outro lá, muito difícil a gente, vai ter que aprender, adaptar, então é tranquilo sabe, um dá a mão para outro, aqui no nosso setor não temos o que reclamar não (E4).

Como relatado acima, dois funcionários ressaltaram que em seus setores não ocorre distribuição clara das tarefas, o que causa, a mais das vezes, problemas na organização:

Eu percebo que a Câmara não tem uma definição com clareza das tarefas, joga pra cima e cai no colo de quem tiver que fazer, não existe uma qualificação para fazer, e nem profissional sendo o cidadão x, é o adequado para fazer, não existe isso aqui não (E6).

Precisa melhorar, né, aquilo que eu te falei, precisa melhorar mas é com o tempo que vai conseguir isso (E5).

Os dados confirmam os estudos de Tamayo (2004), ao elucidar que o indivíduo sente prazer quando o ambiente em que trabalha é adequado, quando há estima, reconhecimento e cooperação entre os pares e quando a tarefa designada a ele é coerente com suas habilidades e condições. Dejours (1994) indica que o prazer no trabalho está relacionado a uma tarefa que será realizada com êxito, e, para tanto, é necessário que o trabalhador tenha autonomia e liberdade no ambiente de trabalho.

Em relação às subcategorias integração e cooperação e à disputa entre os trabalhadores, os pesquisados relataram que há cooperação entre os pares e que não há disputas, pois cada qual tem sua função definida e seu cargo estabelecido e, independentemente do que se faça, o resultado no final do mês não será alterado como se pode atestar nos depoimentos abaixo:

Aqui não dá isso, eu acho que existe competitividade em empresa privada, onde a pessoa precisa passar por cima de outra, só para conseguir uma ascensão profissional. Aqui, como cada um tem o seu lugar independente do que você faça ou deixa de fazer, não tem que disputar o lugar com outra pessoa, o seu lugar é seu lugar, se você sair, não quer dizer que outra vai entrar no lugar, o lugar é dela, não existe disputa, existe, sim, como em qualquer lugar, simpatia ou antipatia entre pessoas, mais isso não é disputa, é uma questão de simpatia ou não (E1).

Aqui não tem disputa, porque é muito pequeno, somos dois profissionais aqui dentro, acho que isso acontece mais em empresa privada, aqui você já entra em um cargo definido, e, no caso, você vai concursado, tem seu cargo, o que eu posso conseguir seria gratificações, estas coisas, eu até tenho, estou satisfeito, tranquilo e me ofereceram outro dia, uma capacitação, eu aceitei, então eu não acredito que aqui dentro tenha disputa não, na contabilidade, aqui é bem tranquilo os profissionais (E2).

Não, pelo menos no momento não há disputa não, acho que cada um coopera da forma que dá, mediante as condições, um ajuda o outro, se necessário (E5).

Creio que sim, mas não no lugar que eu estou, eu e Bernadete trabalhamos e, no caso, se eu faltar ela faz, tem que tá servindo, mas disputa não, não existe necessidade (E6).

Os relatos dos entrevistados encontram respaldo em Mendes e Silva (2006), ao afirmarem que a cooperação é um benefício coletivo, enquanto a competição demasiada impede o trabalho diário, lado a lado, pois encrusta sentimentos de simpatia e envolvimento dos funcionários, acarretando danos à instituição, ao trabalho e aos indivíduos. Dejourn (2007) compreende que o trabalho ainda é o mediador da realização pessoal e é nele que se pode estabelecer a saúde psíquica e constituir a sua identidade.

5.2.2 Custo físico do trabalho

Em relação ao custo físico, os entrevistados relataram que não se exige muito deles, pois a maioria exerce tarefas relacionadas a escritório e permanece, a maior parte

do tempo, sentado. Mesmo os entrevistados que trabalham em setores que exigem algum esforço relataram que o esforço não é tão grande de modo a causar-lhes algum inconveniente. Apenas dois entrevistados consideraram que mesmo o trabalho de escritório causa-lhes cansaço e são passíveis de terem L.E.R como podemos observar nos depoimentos abaixo:

Meu esforço físico aqui é só subir escada, porque ela é bem íngreme, e como eu tenho uma lesão, que há 15 dias de Câmara eu quebrei o pé, tive uma lesão no tendão, então o esforço é só esse que me maltrata um pouco, e eu sinto um pouco de dor, mas eu já tô até acostumada com a dor, você acredita (E10).

Esforço físico e bater carimbo e digitar, repetição e cansaço (E6).

Esforços físicos eu tenho assim, às vezes quando é muito demorado, eu fico muito cansada, porque só tem uma taquígrafa no departamento e, as vezes, eu escrevo umas 100 folhas, quando a reunião dura três, quatro horas, só tem uma taquígrafa, igual lá na assembleia por exemplo. tem quinze lá na assembleia e, assim, tem quatro taquígrafa que taquígrafa em 20 minutos, para, vai lá no computador e digita, vem outra e ajuda por causa da L.E.R. E aqui é só eu, por enquanto ainda não causou nada e se Deus quiser na vai causar, já estou quase aposentando. Mas eu acho que teria que ter outro no caso de eu adoecer, essa é uma coisa grave, pois eu tenho filhos, eu só falto à reunião se eu tiver um caso gravíssimo, até no dia que meu pai morreu eu vim, taquígrafei e saí, ai eu acho que teria que ter outra (E7).

Físico, físico nenhum, fico sentado o dia inteiro na frente do computador, é mais concentração mesmo, aqui você viu que é bem tranquilo, não tem muita movimentação nem barulho, nem nada, então é tranquilo (E2).

Não tem esforço físico nenhum, por que a única coisa que eu faço aqui é digitar o dia inteiro, mais nada. A única coisa que pode dá, é uma lersinha, às vezes que o telefone toca, eu levanto para atender, não preciso sair da minha mesa para nada, as pessoas que normalmente chegam aqui ou trazem algum serviço para eu fazer; eu não preciso sair ou ir lá em cima trazer algum documento, eles mesmo trazem, então não há esforços para a gente (E1).

Chanlat (1996) elucida que as organizações públicas estão cada vez mais aderindo ao modo de gestão das empresas privadas, cobrando esforço intensivo tanto físico como mental dos funcionários, o que, ao longo do tempo, acarreta insônia, problemas cardiovasculares e úlceras. Oliveira e Vieira (2009) afirmam que uma das causas do sofrimento no trabalho advém da sobrecarga por excesso de esforços que a organização exige dos funcionários.

5.2.2.2 Custo cognitivo

Em relação à subcategoria desafios intelectuais impostos pelo trabalho, os funcionários públicos relataram que isso não ocorre, pois as tarefas são muito simples, rotineiras e pré-estabelecidas. Apenas dois entrevistados disseram que houve mudanças recentes em seus setores e, por isso, foi necessário estudar, e atualizar-se a respeito como se pode deduzir dos depoimentos:

Aprimorar a gente tem, porque está sempre mudando né, inclusive agora tem um novo plano de contas, a gente teve que adequar o sistema, então é assim, quando precisa a gente tem que adequar (E3).

É aquilo que te falei, teve muitas mudanças de contabilidade no ano, antes a contabilidade pública era muito simples, era você controlar orçamento e acabou, não tinha tanto problema. Este ano está bem melhor, os desafios estão bem mais interessante, sei que agora a gente vai fazer realmente contabilidade na área pública, pegar um balancete, vai ter a área de bens toda atualizada direitinho e todos fatos contábeis vão ser lançados entendeu, inclusive o plano de contas adotado hoje na área pública, e na área privada, não tem diferença quase nenhuma, então é o desafio que estamos implementado agora, e eu dei sorte, pois trabalhei muito tempo na área privada e agora que eu tô na área pública, então eu já peguei muito disso lá fora (E2).

Menino, eu tô emburrecendo aqui, não tenho desafio intelectual aqui, se você não se virar para se manter atualizado, você emburrece, por que não exige que você se mantenha atualizado com relação ao mundo financeiro, não te exige nada, não te exige... nada, então é assim, se você não se mantiver atualizado porque você quer, aqui não muda, sempre a mesma coisa. É igual a uma fábrica, uma linha de produção. Antigamente tudo centralizava na gente, antigamente a gente fazia compra, pagamento, pesquisa de preço, tudo eu fazia, controle de estoque, controle de patrimônio, a gente mexia com tudo (E1).

Eu não vejo desafio intelectual não, é muito fácil para ter um desafio intelectual, de vez em quando eu até tenho problemas aqui por exemplo na mesa ou de alguma coisa, mais aí vem um técnico aqui e explica o problema que está acontecendo, é fácil de ser resolvido (E8).

Schultz (1974) assevera que o indivíduo sente prazer no trabalho quando consegue sobrepor-se às condições adversas com as quais se depara no seu dia a dia, e que, desse modo, desenvolve autoconfiança, sente que é necessário, competente quando aprende coisas novas e aplica de modo útil no seu trabalho. Para Ferreira e Mendes (2001), o sofrimento pode ser vivenciado quando o indivíduo tem a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento em relação a um trabalho que se configura repetitivo, maçante, que impõe muito esforço e inibe a criatividade do

trabalhador, interferindo, assim, negativamente em seu psiquismo e propiciando o adoecimento.

5.2.2.3 Custo afetivo

Em relação ao custo afetivo, emergiu a subcategoria que se refere à necessidade de disfarçar as suas emoções para ter um melhor convívio no trabalho, porque a expressão de suas emoções e ideias pode causar problemas, reprimendas e punição pelos superiores como se pode ver nos depoimentos:

Não, aqui você precisa se calar, você precisa omitir suas opiniões e impressões pessoais porque se você falar, não é muito bem visto, então é bem por aí, porque quando você descontrola você é punido por isso (E6).

Lógico, que a gente precisa, a gente está no meio político, se vê que as pessoas não são tão sinceras umas com as outras, porque elas precisam. A maioria que vem de concurso, sendo a maioria dos que estão aqui, vamos supor, nossos vereadores estão cumprindo o papel, eles têm que ter votos, eles têm que ser carismáticos, então, agente administra isso da mesma forma. Você não pode se indispor com nenhum deles, porque eu, no meu caso, sou contratada, eles têm o poder de te mandar embora a hora que quiser, e mesmo os efetivos, eles não vão bater de frente com o vereador por nada, porque todo mundo precisa de todo mundo aqui, então é um meio que não digo falso, é um meio, meio delicado de mexer, porque eles tem um certo, como eu explico... assim igual a um menino pirracento, tipo falando tem aquilo, então eu também quero, até se comprou cadeiras novas para o gabinete, um fala: porque comprou para ele e não comprou para mim, eu também quero, e aí você tem que administrar para não criar uma situação entre uma pessoa e outra, entre um gabinete e outro, é uma coisa boba brigar por causa de uma cadeira, mas eles brigam, então a gente fica naquela, assim pra todo mundo tá tudo bem, mas é lógico que a gente tem momentos com vontade de chutar a lata (E1).

Ah, cara, todo mundo tem que ter alto controle, se você for estourar por qualquer coisinha, você não consegue trabalhar, eles falam que é até inteligência emocional, eu me controlo muito bem, sou cara muito tranquilo não estresso no serviço, acho que aqui tem que lidar com o lado profissional, com as pessoas, se você tem um envolvimento mais íntimo, você vai ter consequência, e não é o meu objetivo de chegar aqui e ter um envolvimento íntimo, com as pessoas, nem amizade, é mais no lado profissional, o que acontece se eu tenho ou não, é consequência da convivência mesmo, então para mim é bem tranquilo. Às vezes a gente passa raiva, eu tento trabalhar, não tenho contato com os políticos e nem com o povo, como te falei, sou da área técnica, a gente lida com a contabilidade, financeiro mesmo, então não tenho acesso a vereador, muito raro eles virem aqui, então às vezes você passa raiva com política lá fora, mas, aqui dentro, não tenho contato com eles não, só tenho contato com meu gerente, aqui do lado, então é tranquilo e quando passo algum tipo de raiva, tento me controlar, a gente leva para o lado profissional, não para o pessoal (E2).

A este respeito, Alencar (1989) salienta que o fato de os trabalhadores esforçarem-se para disfarçar seus sentimentos na organização é um dos grandes causadores de sofrimento para o indivíduo, que está inserido em uma cultura em que as pessoas, para serem bem aceitas no meio social, devem controlar suas emoções e manterem-se indiferentes diante de qualquer situação que possa gerar conflitos. Porém, essa circunstância impede o desenvolvimento da criatividade, tolhendo as faculdades do indivíduo e levando-o, assim, a vivenciar o sofrimento.

Outra subcategoria apresentada foi o humor no trabalho, em que os pesquisados relataram que procuram ter bom humor naturalmente, pois o tempo de convívio e a experiência profissional demonstra que é o melhor comportamento a ser adotado perante o grupo e a chefia:

Ah! Meu humor é muito bom, eu falo para as pessoas às vezes que a gente tá errado, que eu não dou razão para sair de mau humor, e têm pessoas que são ranzinhas de natureza, eu não, tô sempre alegre, sempre rindo, para me ver de mau humor é muito difícil, não tem exigências, é muito tranquilo e com a diversidade consigo me controlar (E9).

Sempre bem humorada, não sou mal humorada, a gente normalmente não estressa aqui, só quando a cobrança é toda hora, né, é tranquilo aqui. (E3)
Ah! Eu sou sempre alegre mesmo sabe, até nos momentos difíceis eu ainda consigo, como diz, ter este sorriso no meu rosto, mas ninguém nunca reclamou não, no trabalho não exige não, você é o que é, se você puder, é uma coisa automática, se for exigido isso de você, já seria uma coisa forçada (E10).

Consultando a bibliografia, encontra-se respaldo dos relatos dos funcionários públicos em Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), quando asseveram que o sofrimento produzido pelo trabalho pode ser vivenciado de dois modos: pela elaboração de estratégias de defesa, que possibilitará a sua minimização, ou por meio da resignificação ou mobilização, que certamente é o caminho indicado para que o indivíduo adquira estabilidade sociopsíquica para transformar o sofrimento em prazer (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

5.2.3 Sentido do trabalho

Nesta dimensão, descrevem-se duas categorias relevantes para o trabalho, sendo elas: vivências de prazer e vivências de sofrimento.

5.2.3.1 Vivências de prazer

Os pesquisados relataram que sentem prazer ao ver o setor em que trabalharam durante anos organizados e com ótimas condições de trabalho pelo que fizeram, sentem prazer pela responsabilidade que têm com o trabalho e por gostarem do que fazem como se pode perceber pelas falas:

Eu me sinto sabe, eu me sinto bem, porque eles não gostam que fala não, mas é bom que você está gravando, porque este arquivo ficava lá fora e eu vim para cá, e aquilo era tudo bagunçado, prateleira amarrada com arame e tal e tal, e eles colocaram este arquivo aqui, essas pastas não eram organizadas, tudo misturado. Eu acho que eu consegui organizar, vou conseguir sair daqui com a cabeça erguida e com minha consciência tranquila, e eu coloquei isso aqui organizado. Hoje se você perguntar, me dá a resolução número tal, eu vou ali e pego para você. Antes era tudo lá fora, pra mim colocar isso assim, eu fiquei trabalhando 15 dias, pegando 7 horas da manhã, e não tinha hora para largar, tinha dia que dava 10 horas da noite e eu estava aqui para chegar como está agora. Então, estou feliz porque contribui beleza, pode não estar 100%, mas que tá legal tá (E5).

Eu acho que sou motivada porque eu gosto daquilo que eu faço, se você fazer um coisa que gosta, aí você é motivada, independente do salário, né? Por que no meu caso, eu sou comissionada, eu vou te falar, sou motivada de trabalhar aqui na Câmara, porque eu gosto do que faço entendeu, moro quase dentro da Câmara, trabalho meio horário, o salário não é ruim e sou amiga de todos os vereadores, eu trabalhei aqui na Câmara quando eu tinha vinte anos, eu comecei a trabalhar aqui, fiquei até vinte quatro anos, ganhei minha primeira filha, saí, fiquei em casa e tal, aí eu e meu marido fomos morar em Santos, ele foi trabalhar no porto, aí fomos embora, fiquei treze anos lá, aí deixei amizade aqui. Quando eu voltei, a presidente que me colocou era vereadora aqui, e voltei para Contagem, e vim cá pedir emprego de novo, aí eu tô aqui até hoje, ano que vem devo aposentar, igual eles falam, você é uma comissionada efetiva, eu perdi a efetivação que na constituição de 88 eles efetivaram minhas colegas todas, aquela lei do Sarney, eu não tava aqui, tava fora senão, eu estaria efetivada, então isso tudo me motiva. (E7)

Eu gosto do que eu faço, inclusive eu até já aposentei e continuo trabalhando, eu gosto de trabalhar. Eu gosto de me sentir útil, então eu me sinto satisfeita com o serviço. (E3)

A este respeito Mendes e Abrahão (1996) elucidam que o prazer é vivenciado quando a execução e o que envolve o trabalho permitem a valorização e o reconhecimento do trabalhador. O trabalhador sente que sua participação é importante tanto na organização quanto na sociedade quando pode expressar-se e deixar a marca de sua personalidade no que faz, aliando a isso a admiração e

respeito pelo modo como executa suas responsabilidades. Assim, a criatividade e a liberdade de expressão pessoal, o orgulho pelo que faz e o reconhecimento do esforço que empreende pelos dirigentes da organização e colegas são fontes de prazer. Ferreira e Mendes (2001) dizem que o indivíduo sente prazer no trabalho quando encontra um significado no que realiza e fica motivado a crescer junto com a organização, sentindo-se reconhecido e fortalecendo, assim, a sua identidade. O trabalho pode ser fonte de prazer não só por suprir as necessidades econômicas, mas, também, quando concorre para a satisfação pessoal do indivíduo que se satisfaz ao fazer algo bem feito deixando sua marca pessoal (TOLEDO, 2006).

Em relação aos níveis e às circunstâncias em que se sentem livres para expressar suas opiniões, os funcionários públicos disseram que têm liberdade para proporem o que acham melhor para o trabalho e têm confiança para serem bem compreendidos e terem suas opiniões acatadas pelos superiores.

Olha só; me chamam até de língua solta, porque tenho essa mania de falar o que eu quero e o que eu penso, e esse meio não é muito propício para isso, de vez em quando você tem que trancar a boquinha. Ainda bem que eu tenho um certo limite, tenho um certo desconfiômetro, mas as pessoas do meu setor elas sabem o que eu penso, com o meu chefe, assim, por exemplo, tem dias que fica meio assim, hoje vc fez isso e “taiou” o sangue, tem gente que fala nossa, hoje você tá difícil de lidar viu! Com ele eu não tenho problema nenhum, aqui dentro desse setor a gente não tem esse problema não (E1).

Muito boa minha relação, o nível é grande, e não tem problema nenhum com isso, e me sinto livre (E9).

Tenho liberdade tanto pessoal quanto profissional, a gente faz sempre, dá para falar igual. Te falei, daquele caso, a gente avisa, não dá para fazer isso, tá errado, e assumindo a responsabilidade, então, a gente tem liberdade para chegar, por ser uma área que a gente tem que responder a normas que tem que ser seguidas, então é obrigação da gente avisar, olha não faz isso, porque lá para frente pode dar problema (E2).

A relação de confiança aqui é tranquila, então a gente se sente à vontade para falar o que acha, né, o que pesa com relação ao trabalho tem que ser falado mesmo (E3).

Schutz (1974) assevera que o prazer é um sentimento que advém da realização do potencial do ser humano, sendo que essa realização desperta no indivíduo a consciência de que pode sobrepor-se às condições adversas do meio ao qual está inserido, despertando-lhe o sentimento de autoconfiança, de ser necessário,

competente, importante, enfim, ser uma pessoa que consegue lidar com as circunstâncias à medida que elas surgem e servir-se de sua capacidade e ser livre para expressar seus sentimentos.

Outra subcategoria que emergiu foi o reconhecimento pelo trabalho realizado. Os funcionários públicos relataram que sentem prazer com esse reconhecimento e com a responsabilidade que têm pelo trabalho que executam e, desde que tudo saia bem, eles ficam satisfeitos.

As situações que a gente sente realizado é quando a pessoa chega e elogia o setor, ou elogia o evento, né, que isso faz parte da gente também, e quando ocorre da melhor maneira possível também, aí eu me sinto muito bem com isso (E9).

Quando eu faço meu trabalho bem feito, inclusive, esta semana, eu consegui entregar o relatório do tribunal de contas, que a gente tinha atrasado desde o ano passado, e comecei a mexer com o que estava atrasado e fazer de novo. tomei a iniciativa de fazer, pois poderia ter ficado quietinho aqui no meu canto. Aí eu peguei e fiz. Fui na empresa de informática pegar o material, elaborei durante uma semana, estou bem satisfeito por ter feito e ter sido reconhecido (E2).

O prazer que a gente tem de servir a Câmara é a gratidão de tudo que eu tenho hoje, eu devo à Câmara, e a Câmara é um lugar complicado de se trabalhar, cada dia mais difícil, mas é daqui que eu tiro o que tenho, é por isso que eu tenho gratidão, eu gosto da estrutura da Câmara, eu gosto da Câmara (E4).

Segundo Amorim e Campos (2002), o reconhecimento dos superiores pelo trabalho que o indivíduo realiza seja por meio de um aperto de mão, premiações salariais ou folgas, desperta prazer e levam o trabalhador a ter felicidade e motivação no trabalho, influenciando a produtividade de cada um e da organização em geral. Para Ferreira e Mendes (2001), a organização do trabalho está diretamente ligada ao prazer ou ao sofrimento do sujeito, pois o desenvolvimento do prazer no trabalho atua nas áreas físico, psicológico e social do trabalhador, impondo uma intervenção interdisciplinar em parcerias com as áreas de saúde e de gestão de pessoal. Isto propõe que o prazer é vivenciado individualmente e que resulta de ações coletivas que envolvam a inter-relação indivíduo, trabalho e empresa.

5.2.3.2 Vivências de sofrimento

Em relação às vivências de sofrimento, apresentou-se a subcategoria falta de reconhecimento pelo esforço profissional que os funcionários públicos relatam ser bem raro na Câmara Municipal, causando danos emocionais como se pode observar nos depoimentos abaixo:

É realmente, tem disso aqui, você fica tiririca da vida, para não dizer outras coisinhas. Quer dizer o seguinte, que existe não é a valorização, mas é o seguinte, sempre tem alguém, que independente do que ela faça ou não, ela vai ter algum benefício maior do que o seu. Não adianta você pensar assim, eu faço bem o meu serviço que eu vou ser valorizada, não. Se chega uma pessoa que não tem muita qualificação, mas foi indicada por alguém graduado, ele vai ser mais valorizado do que você, então isso é uma coisa que se eu for levar, se você entender que isso acontece, não é porque é você, isso é com qualquer um, é qualquer meio político, é qualquer lugar, se você não entender isso, você vai passar raiva demais, então o que acontece? Você vê e fala, poxa, de novo, mais uma. Ah! Fazer o quê? Tô ganhando o meu, tô me sustentando, tô trabalhando, então isto é uma coisa para a gente (E1).

Falta de reconhecimento, desvalorização humana, percebo isso, na verdade o servidor público é uma folha de ponto, padecer ou morrer, é substituído por outro e nem lembranças eu acho que fica, todos acabam agindo assim com o passar do tempo também (E6).

E realmente, isso é, eu poderia dizer que é um motivo deprimente mesmo, a falta de reconhecimento do trabalho, mas de certa maneira eu não preciso de estímulo, quer dizer quando eu precisei de um estímulo, foi este caso que eu chiei de trabalhar para os outros e eles me deram esta gratificação. Então, é isso, foi um momento de reconhecimento sobre meu trabalho, por que quem era meu chefe na época, eu cheguei para ele e falei que, a partir de amanhã, eu vou exercer minha função na Câmara, que na época era manutenção, então, eu ia deixar isso tudo aqui, eu ainda trabalhava com o patrimônio da Câmara, né, emplaquetamento, chega patrimônio novo eu tenho que emplaquetar tudo, então eu fazia todo este tipo de trabalho, mas no momento que eles reconheceram meu serviço, meu chefe correu atrás para que eu fosse gratificado. Então dentro do serviço público isso é muito grave (E8).

Eu já fiz de tudo aqui na Câmara, só não trabalhei na cantina e nos serviços gerais. Em tudo eu tive oportunidade de conhecer um pouco, mas essa desvalorização você vai acostumando, por que não tem mesmo, então você vê colegas sendo hiper valorizados, que entrou tem um, dois anos, e você tem vinte oito anos e não tem nada, não tem regalia nenhuma, entendeu? Então, mas isso eu aprendi a respeitar e cuidar de mim sabe, antes, claro, a gente vê, e quando eu acordei para isso aqui dentro, eu senti muito, senti sabe, falo pô, a gente faz, faz, veste a camisa... aí, depois, eu parei e falei: gente, a situação de qualquer lugar é assim também! Acho que você tem que se valorizar sabe, por que aqui tem um ditado, aqui tudo é passageiro, as pessoas passam, e você fica, então a gente cuida da Câmara, sabe por que é a casa do povo, né, e uma casa que deveria tá fazendo um monte de coisa, e não faz, então você deixa pra lá, porque valorização você não vai ter mesmo (E4).

Neste ponto, segundo os relatos, encontra-se respaldo em Mendes (1999), quando diz que o sofrimento no trabalho é caracterizado quando o sujeito, no seu cotidiano, passa por experiências dolorosas, tais como, insegurança, medo, angústias advindas das imposições de suas tarefas, quando não se obtém gratificação ou reconhecimento ou quando não há correspondência entre suas necessidades sociais, cognitivas e as exigências do trabalho. Segundo Amorim e Campos (2002), o reconhecimento dos superiores pelo trabalho que o indivíduo realiza seja por meio de um aperto de mão, premiações salariais ou folgas, desperta prazer e levam o trabalhador a ter felicidade e motivação no trabalho, influenciando a produtividade de cada um e a da organização em geral.

Quanto às injustiças e discriminações, os entrevistados relataram que as gratificações salariais e os melhores cargos são, a mais das vezes, distribuídos segundo interesses políticos de apadrinhamento, por amizade, coleguismo ou mesmo dependendo do tipo de vínculo que o trabalhador tem. Alguns benefícios são negados, o que desperta descontentamento em inúmeros servidores.

Aqui tem sempre alguma situação assim. Observe o que eu digo, o seguinte: é porque, nem todo o benefício que os efetivos têm, os contratados não têm, independente de fazer a mesma função. Então, vamos supor, ele tem que dar um aumento de salário, então a Câmara segue, aí, os contratados não, nós já ficamos aqui 3 a 4 anos sem aumento de salário, porque não tinha ninguém contratado. Hoje, na Câmara, é um número muito mais alto do que os efetivos, têm 60 funcionários efetivos, se tem esse número, a Câmara não tem muitos funcionários, só que, os benefícios, é porque não tem uma lei que proteja o contrato, então, o que tem, a lei protege, existem funções que são gratificadas, a pessoa faz uma profissão paralela atualmente, e tem uma gratificação por fazer aquela função paralela. Contratado não pode, independente dele fazer aquilo sem gratificação, tem gente que faz a mesma coisa, faz aquilo, mas não ganha gratificação, então é claro que você pensa: puxa vida, eu estou fazendo a mesma coisa e não ganho nada, isso te desmotiva também né (E1).

Há, por exemplo, na Câmara, não existe gratificação para determinadas funções, as gratificações são dadas para quem eles gostam, não pela função que a pessoa executa, desqualifica o caráter daquele recebimento, então, eu acho que isso é um ato discriminatório sim (E6).

Eu acho que deixa, por exemplo, como é um serviço público, os vereadores não veem a gente como funcionários efetivos, como alguém que vai votar neles, então eles colocam pessoas para trabalhar com eles e são pessoas que, de certa maneira, que votam neles, né, então eles têm este trabalho, cargo de chefia aqui na Câmara, e acho que isso é uma certa discriminação, eu acho que eles poderiam reconhecer que a pessoa daqui de dentro trabalha, e premiar esta pessoa, dá um cargo de chefia para ela,

até pela responsabilidade que a pessoa tem sobre determinado serviço e quase não acontece isso aqui (E8).

Santos *et al.* (2013) esclarece que o trabalho é fonte de sofrimento quando não permite ao trabalhador crescimento pessoal e profissional e reconhecimento por parte dos colegas pela tarefa que o indivíduo está desempenhando. É preciso que os trabalhadores entendam a dualidade prazer e sofrimento para conseguirem um trabalho mais construtivo e que os realize, o que pode ser alcançado com a conjugação de esforços entre os colegas de trabalho, a experiência de vida de cada um e o respaldo institucional.

Um aspecto importante que pode acarretar o sofrimento no trabalho se dá quando a organização aplica constrangimento ao trabalhador, considerando constrangimento como qualquer conduta, gesto, palavra ou comportamento que, por sua repetição sistemática, fira a dignidade psíquica ou física do trabalhador, intimidando-o na realização da sua atividade ou humilhando-o no seu ambiente de trabalho, sendo que isso não acontece apenas pela hierarquia, chefe e subordinado, mas, também, entre companheiros de trabalho. Desse modo, as organizações têm de buscar formas de se precatarem contra esses comportamentos para evitar que seus funcionários não sofram danos nem físicos nem psíquicos em suas dependências (SILVA, 2005).

5.2.5.1 Danos do trabalho

Nesta seção foram estudadas duas subcategorias, para melhor entendimento dos males que acometem os funcionários públicos, são elas: danos físicos e danos psicossociais.

5.2.5.1 Danos físicos

Com relação a danos físicos, os entrevistados disseram que na carreira desenvolveram alguns malefícios decorrentes do trabalho como: L.E.R, diminuição na audição, bursite e problemas nos joelhos.

L.E.R, porque nós temos um sistema de arquivo, para tirar todas as leis e passar para o papel digitando, então nós temos que fazer isso. Tem lei desde 1955, e eu comecei a digitar essas leis, então eu passo boa parte do dia digitando, e deu uma L.E.R caprichada. Hoje não, porque já temos o scanner, mas teve dia que eu digitava demais, então eu peguei uma L.E.R. (E1).

Eu comecei na Câmara como telefonista, eu perdi um pouco a audição por que na época não tinha telefonista direito, então tinha dia que eu chegava aqui as sete horas e saía as sete da noite, por isso que eu saí do meu local, aí eu saí por causa disso, porque senão...(E8).

Bom, na minha carreira, eu também sou garçom, então carregar peso, eu tenho bursite, e tenho um problema no joelho, que é em função disso (E9).

Carneiro (2006) assevera que a administração pública encontra dificuldades para lidar com a saúde do trabalhador, porquanto a consideram responsabilidade tão somente da área de saúde, restringindo as ações apenas a perícias médicas de forma isolada, sem uma proposta que incida diretamente na saúde do trabalhador ou que de fato intervenha no ambiente e na organização do trabalho, atuando sobre a causa do problema. O autor considera que a saúde do trabalhador é uma atribuição primordial da gestão de pessoas, pois possibilita obter respostas e realizar intervenções nas áreas de trabalho que o setor de perícias médicas não consegue averiguar. Entretanto, tais temáticas não fazem parte da alçada gerencial da administração pública, em função disso, ao excluir esta temática da formação dos gestores públicos, os servidores em circunstância de sofrimento adoecem, e são retirados do seu ambiente de trabalho.

5.2.5.2 Danos psicossociais

Considerando os conflitos nas relações familiares ou sociais, os funcionários públicos relataram que não há problemas, pois sabem separar trabalho e vida social de modo que os problemas de um não influam no outro.

Bom, acho que isso não tem não; conflito com a família por conta do trabalho não tem, a não ser quando há divergência de política, mas isso não é em decorrência do trabalho, pode ocorrer com quem trabalha aqui ou em qualquer lugar, conflito por causa disso não tem não (E1).

Eu não vivo conflito porque eu divido bem as coisas, eu separo minhas coisas, saio daqui, acabou e não misturo (E9).

Ah! Houve um tempo que eu chegava e descarregava as tensões em cima da família. Depois eu reparei que aquilo ali era completamente inútil, que a ação era inútil, e que eu não poderia resolver daquela forma. Então resolvi desligar, depois do trabalho, deixar o que ficou aqui, aqui, mas foi um exercício a longo prazo para eu conseguir isso (E6).

Meu trabalho não envolve, inclusive meu trabalho é muito tranquilo, eu nunca tive que fazer hora extra sabe, então o serviço para quem trabalha aqui é tranquilo, diferente em empresa, o cara tem que se dedicar extremamente para conseguir resultado, essas coisas, eu inclusive gostei muito de contabilidade por causa disso, é um serviço de segunda a sexta feira, você fazendo seu trabalho direitinho é tranquilo, dá prazo controlando seus horários. Mesmo quando trabalhava na área privada sempre foi tranquilo, na área privada, exige muito da gente. Aqui se você fazer seu serviço beleza, aqui meu horário é menor, então eu saio mais tarde de casa, chego cedo, pego os meninos na escola, hoje graças a Deus não tenho este tipo de conflito não.(E2)

Segundo Martins e Honório (2012), a atividade profissional não é apenas um modo de ganhar a vida, mas uma forma de inserção social, na qual os fenômenos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser fator de equilíbrio e de desenvolvimento humano. Essa situação está vinculada a um trabalho que permita a um indivíduo aliar necessidades de diferentes ordens ao desejo de executar tarefas, constituindo-se, assim, em uma fonte de prazer (DEJOURS; DÉSSORS; DÉSRIAUX, 1993).

Quando questionados sobre a possibilidade de abandonar tudo ou mesmo escolher outra profissão, os pesquisados relataram que não o fariam, pelo fato de já estarem perto de se aposentar, porque tudo que conseguiram da vida foi por meio do trabalho na Câmara e porque têm estima e apreço por isso.

Não tenho vontade de largar tudo não, só tenho que esperar a hora de aposentar, que está pertinho e agradeço a Deus por ter me dado este trabalho, por poder ajudar minha família, e, além disso, eu tenho um irmão especial, que através deste trabalho que eu ajudei ele até agora. Então, eu só tenho a agradecer, e se fosse para mim começar tudo de novo, mais jovem, porque hoje eu já não estou mais, né, eu começaria tudo de novo, e voltaria a trabalhar a mesma coisa, mesmo setor e vinha para cá vestir a camisa aqui e ficaria tranquilo (E5).

Bom, eu acho que assim, como já aposentei se fosse para eu fazer tudo de novo, eu faria sim, eu gosto do que eu faço e me realiza profissionalmente, toda a minha trajetória foi um ganho (E3).

É o serviço que eu gosto, eu gosto do que faço, me dedico a isso com respeito ao trabalho de manutenção, eu exerço fora daqui também e sem cobrar nada de ninguém, nunca cobreí. Às vezes a pessoa quer dá alguma coisa e lógico que não vou brigar com ela para não aceitar, eu aceito, agora quase nunca cobreí isso, é muito gratificante, eu faço até em relação ao

filme que tinha um menino que faz umas coisas boas, e fala passar pra frente, corrente do bem, eu penso muito neste sentido da corrente do bem, eu faço, e falo pra pessoa passar pra frente; eu não largaria e escolheria novamente (E8).

Heller (2000) deixa claro que o trabalho sempre fez parte da evolução histórica do homem, porquanto para sobreviver ele precisa trabalhar. O trabalho é um elemento constituinte da essência do indivíduo, pois lhe propicia aprendizado e o integra na sociedade. É de suma importância para o indivíduo, pois é por meio dele que o indivíduo constrói a sua subjetividade, faz os seus elos sociais, distendendo, daí, fontes de prazer ou sofrimento, permitindo fazer uma ponte entre o mundo interno e externo do trabalhador (MENDES, 1995; MENDES; MORRONE, 2002).

Percebe-se que, embora os funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG passem por dificuldades e complicações no trabalho ao longo de suas trajetórias, eles desenvolveram afeição pelo que fazem, sobretudo porque é pelo trabalho que realizam que fazem aquisições e sustentam a família.

5.2.4 Estratégias para lidar com o sofrimento

Variadas estratégias para lidar com o sofrimento foram elencadas pelos pesquisados, como abstrair-se do trabalho, relevar as dificuldades dos colegas, ter alegria por ter um trabalho que lhe garanta o sustento da família e lazer como se pode averiguar nos depoimentos:

Olha, eu tenho um lema comigo sabe, é não importar com o que o outro faça, ou o que outro deixou de fazer. Eu olho muito eu, você entendeu? Se eu estou emocionalmente bem, eu consigo fazer as coisas muito bem, mas dependendo do momento, porque ninguém levanta com o pé direito todo dia, dependendo do dia, eu também imponho, né, o que eu sinto, se eu te falar que eu faço uma prece e vou em diante você acredita? (E10).

Eu desenvolvi a prece, e sempre tento quando, por exemplo, tem algum problema com um colega de trabalho, eu penso assim, nossa e se fosse eu sabe? Então eu tento respeitar, e hoje eu tento respeitar o máximo que eu posso, e o máximo é muito mínimo, mas nunca, eu acho que eu nunca desacatei e magoei ninguém, a estratégia é a oração (E4).

Ah! Eu convivo, pensando que isso aqui vai passar, que existe outras coisas fora daqui, que tenho família para me divertir, que tem outros lugares, aquilo é uma fase da minha vida (E6).

Levando-se em conta as diversas dificuldades com as quais o trabalhador é defrontado no seu ambiente de trabalho e na organização, o indivíduo acaba por desenvolver estratégias para mediar o sofrimento, de modo sutil, engenhoso, diversificado e criativo, contando sobrepor as condições adversas no trabalho e esforçando-se para minimizar o sofrimento e criar um obstáculo ao adoecimento (MENDES, 2007).

Desse modo, para o indivíduo cumprir as tarefas exigidas pela organização e não adoecer, ele serve-se de estratégias de enfrentamento contra o sofrimento, como o individualismo, a negação do perigo, o conformismo, a agressividade, a passividade, dentre outras. O uso dessas estratégias de defesa visa manter o equilíbrio psíquico, porquanto permitem o enfrentamento das situações que causam o sofrimento (DEJOURS, 1987).

Outras subcategorias que surgiram foram a indiferença para com as situações que causam sofrimento e o lazer fora do trabalho para aliviar as tensões, como pode ser averiguado nos depoimentos abaixo:

Ninguém desenvolve estratégia para sobrecarga emocional, agora tem que ver se, saindo lá fora, tomando uma cerveja, ou conversando com os amigos, porque do contrário, aqui dentro você não vai ficar dando piti, dando chique, no mais, quando você vem com pressão de casa, com alguma pressão, com algum problema, igual a essa menina que chegou aqui na porta, está com a avó doente, a avó está no CTI, ela vem, faz o serviço e volta para o CTI, é uma coisa que você tem que administrar, quando você chega aqui, se você tiver um problema lá fora, aqui não vai adiantar você descarregar em cima dos outros, não adianta você brigar, não vai adiantar nada (E1).

Bom, eu geralmente eu sou tranquila e não sou de estourar, assim eu sou mais de guardar entendeu, é pior, geralmente eu tomo um remedinho para tirar o estresse e está até ali, fluoxetina para desestressar (E3).

Dejours (2007) preceitua que o sujeito reage às vivências de prazer e sofrimento no trabalho em conformidade com a capacidade psíquica de cada um e assim o faz com o objetivo de evitar a doença, e ao mesmo tempo de buscar prazer. Neste sentido, tem-se que a busca pelo prazer, no contexto do trabalho, é uma estratégia de defesa, levando-se em consideração o intento de evitar a doença.

As estratégias individuais não tem a presença física do objeto, ou seja já estão interiorizados, e as estratégias coletivas necessitam da presença de condições externas e se mantém no consenso de um grupo de trabalhadores. A racionalização, sublimação, a ressonância simbólica, a inteligência astuciosa e o uso da palavra são mecanismos desenvolvidos para o enfrentamento de sofrimento (BARROS, 2012).

Na próxima seção é descrita as considerações finais do estudo

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado nesta dissertação analisou o prazer e sofrimento vivenciados pelos funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG, baseando-se na abordagem de Mendes e Ferreira (2007). O referencial teórico foi estruturado com os seguintes tópicos: psicodinâmica do trabalho; prazer e sofrimento no trabalho; prazer no trabalho; sofrimento no trabalho; estratégias de enfrentamento face ao sofrimento no trabalho; Inventário do trabalho e risco de adoecimento (ITRA) e desafios do funcionalismo público no Brasil.

Foi feita uma pesquisa do tipo descritiva, abordagem qualitativa, cujo método foi o estudo de caso, sendo que o roteiro de entrevista semiestruturada foi adaptado do estudo de Guabiroba (2012).

Procurou-se compreender e descrever o contexto de trabalho dos funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG, as condições de trabalho, as relações socioprofissionais, os custos do trabalho sob os aspectos afetivos, físicos e cognitivos, as vivências de prazer e sofrimento, os danos físicos e psicossociais ocasionados pelo trabalho, além das estratégias de defesa, considerando o sofrimento que faz parte de suas jornadas.

Os dados foram tratados baseando-se na técnica de análise de dados de conteúdo de Bardin (1977). As etapas e categorias de análise, nesta dissertação, levaram em conta as dimensões do ITRA, referentes ao contexto do trabalho, considerando a organização do trabalho, as condições do trabalho e as relações socioprofissionais; os custos físicos, cognitivos e afetivos; o sentido do trabalho, considerando as vivências de prazer e sofrimento; as estratégias de enfrentamento no trabalho e os danos físicos e psicossociais.

O contexto de trabalho em que estão inseridos os funcionários públicos implica a organização do trabalho, as condições do trabalho e as relações interpessoais.

Quanto à organização do trabalho, observou-se que o ambiente de trabalho é tranquilo, há tempo hábil para a realização das tarefas, não há cobrança constante dos superiores, sendo que cada um dos funcionários sabe as obrigações inerentes ao cargo e as exerce segundo a demanda do serviço. Todavia, deve-se ressaltar, de acordo com o que se pôde observar, que, muitas vezes, ocorre a falta de cobrança por parte dos superiores, pois eles estão ligados à política e se preocupam mais em reforçar a imagem do candidato que administrar as funções da Câmara. Tal situação reflete na falta de planejamento.

Em relação às condições do trabalho, detectou-se que há insegurança física por parte dos funcionários públicos, pois, ainda que tenha sido recentemente instalada uma catraca que impõe a identificação de todos que entram na Câmara, no dia de funcionamento do plenário com os vereadores, ela é retirada e qualquer pessoa pode entrar no recinto, deixando a vigilância frágil. Durante a campanha, os vereadores assumem muitos compromissos com várias pessoas, e, quando no exercício do mandato não as contemplam, elas entram na Câmara exaltadas, colocando em risco a integridade física dos trabalhadores. O ambiente físico, embora bastante compacto, é suficiente para a realização das atividades incumbidas a cada funcionário, e os instrumentos e equipamentos de trabalho são bons e repostos prontamente desde que se necessite deles.

No que se refere às relações socioprofissionais, observou-se que a distribuição das tarefas é feita de maneira normal entre os funcionários e elas estão claramente estabelecidas, pois os cargos que os funcionários públicos irão ocupar já designam as funções no contrato ou no edital. Em alguns casos, essa distribuição é difusa e desordenada, devido ao desleixo da chefia do setor, todavia, a boa cooperação entre os funcionários sobrepõe tais dificuldades, ao verificar que não há disputa nem animosidades.

No que tange aos custos do trabalho, percebeu-se, em referência ao esforço físico, que ele é bem moderado para a maioria dos funcionários, pois suas funções, encerram-se, a mais das vezes, em funções de escritório, que requerem pouca movimentação. O perigo, no entanto, insinua-se para o futuro, devido ao

sedentarismo e aos problemas nas articulações que são bem comuns nestes profissionais.

Considerando os custos cognitivos, notou-se que os pesquisados estão alienados, realizando tarefas que não se alteraram ao longo dos anos e, por isso, não têm necessidade alguma de se atualizarem, estudarem ou de mudarem os métodos já estabelecidos. O trabalho não lhes oferece desafio ou propõe mudança alguma, sendo enfadonho na maioria das vezes. Apenas no setor financeiro, devido à mudança das políticas públicas que modificaram os métodos de trabalho, ocorreram mudanças salutaras para os trabalhadores, que tiveram a oportunidade de dinamizar o serviço com novas propostas.

No que diz respeito ao custo afetivo, percebeu-se que os funcionários públicos desenvolvem estratégias de defesa, opiniões e controlam suas reações, pois convivem num ambiente politizado, em que um passo mal dado pode ser punido. Desse modo, dissimulam seus sentimentos e suas ideias para um bom convívio, como pode ser notado pelo bom humor geral que reina no ambiente de trabalho deles. Para que não venham sofrer qualquer tipo de admoestação, os funcionários públicos optaram por uma conduta de assujeitamento para manterem suas posições e, em alguns casos, seus benefícios.

Em referência a vivências de prazer e sofrimento, especificamente sobre o prazer, notou-se que os funcionários públicos sentem prazer na trajetória de uma vida dedicada à Câmara Municipal. Ao perceberem como ela era antes, no momento em que entraram para o serviço público, e agora, sentem que participaram das mudanças, das melhorias e que, efetivamente, fizeram algo que contribuiu e engrandeceu o ambiente de trabalho. Eles também sentem prazer por exercerem suas tarefas com denodo e ter a consciência tranquila por estarem doando o melhor de si a cada dia.

Há liberdade para expressarem suas opiniões sobre o trabalho, elas são bem aceitas pela chefia, sobretudo porque há tarefas que são de vital importância, cuja execução pode intervir no bom andamento e funcionamento da Câmara, como é o

caso das finanças, que é regida por lei federal e auditada pelo Tribunal de Contas do Estado.

Os funcionários públicos sentem prazer também quando seus esforços são reconhecidos pelos colegas e pelos superiores e pela sensação de dever cumprido e de reconhecimento de que o melhor está sendo feito, a todo o momento, e que as obrigações dos setores estão sendo cumpridas com denodo e no tempo preciso.

Em relação ao sofrimento no trabalho, percebeu-se que, embora haja, em alguns casos, reconhecimento de que as tarefas foram bem desempenhadas, o reconhecimento por meio de gratificações, melhorias nos salários ou ocupação de cargos melhores ocorre por interesse político, por conchavos ou amizades, distendendo disso graves descontentamentos e desmotivação para os funcionários públicos que, ao longo da carreira, ficam relegados à margem desses benefícios. Decorre daí, também, o sentimento de injustiça e discriminação, pois não há critérios profissionais ou embasamento racional para auferir essas benesses, deixando o trabalhador desalentado, vendo que, independentemente de seus esforços, ocupa uma posição estática e imutável.

Quanto às estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho, notou-se que são utilizadas estratégias individuais, que visam ao equilíbrio psíquico e à boa convivência social, à fé, à paciência, à ideia de que ali se consegue o sustento e auxílio para a família, à ideia de que todas as dificuldades enfrentadas ali irão passar, de que há coisas importantes fora do trabalho e que se deve dar mais valor à família, ao lazer e ao entretenimento.

Como respeito aos danos físicos, observou-se que, ao longo do tempo, houve problemas como: diminuição na audição, L.E.R, bursite, problemas nos joelho e, em alguns casos, devido ao sedentarismo, ganho de peso, que interferem na boa execução das tarefas e na saúde dos trabalhadores.

Em relação aos danos psicossociais, identificou-se que eles não têm o desejo de abandonar tudo, pois devido à estabilidade adquirida pelo serviço público, preferem esforçar-se para aposentar, e, mesmo enfrentando inúmeras dificuldades, gostam da

profissão, eles a escolheriam novamente caso pudessem voltar atrás e começar tudo novamente.

No que se refere à contribuição acadêmica desse trabalho, ressalta-se que ele amplia os estudos nas temáticas do prazer e do sofrimento no trabalho no âmbito do serviço público, utilizando a abordagem de Mendes e Ferreira (2007), de modo qualitativo, aprofundando as perspectivas sobre o tema, servindo-se do ITRA, um instrumento quantitativo, adaptando-o a um roteiro de entrevista semiestruturado.

Na perspectiva organizacional, este trabalho contribui para revelar aos dirigentes as principais práticas que causam sofrimento, descontentamento e as possíveis causas de doenças no trabalho, sendo que este alerta pode servir para a elaboração de métodos e procedimentos que minimizem as dificuldades que os funcionários públicos enfrentam em seu cotidiano.

Contudo, há que se admitir que este estudo tem as suas limitações, como, por exemplo, a impossibilidade de se fazer generalizações e o acesso a poucos funcionários públicos seja por receio de conceder uma entrevista seja por pensarem que isso poderia prejudicá-los de algum modo na organização.

Desse modo, sugere-se, para estudos futuros, que se amplie a aplicação dessa temática em outras Câmaras municipais para enriquecimento dos dados, e que, com esses dados, paradigmas e ideias mais bem fundamentadas sobre o prazer e sobre o sofrimento desses servidores possam ser criados.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, E. M. L. S. A repressão ao potencial criador. *Psicologia: ciência e profissão*, Brasília, v. 9, n. 3, p. 11-13, 1989.

AMORIM, M. V.; CAMPOS, A. C. C. F. A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com a produtividade – estudo piloto. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO – ENEGEP, 22., 2002, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ABEPRO, 2002.

ANJOS, F. B. *et al.* Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Revista Eletrônica Sistemas e Gestão**, Brasília, v. 6, n. 4, p. 562-582, 2011.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thompson, 1999. 203 p.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. 225 p.

BARROS, A. N.; ANDRADE, C. R.; GUIMARÃES, L. V. O lugar do trabalho na psique dos indivíduos: luto, melancolia e autoaniquilamento do ego. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 33., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000. 122 p.

BARROS, N. M. G. C. **Riscos de adoecimento no trabalho: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital regional mato-grossense**. 2012. 162 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2012.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Auxílios-doença acidentários e previdenciários segundo os Capítulos da Classificação Internacional de Doenças - CID-10 e a estrutura da CNAE 2.0. **Tabelas CID-10**. 2009. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/estatsticas/tabelas-cid-10/>>. Acesso em: 15 abr. 2015.

BRASIL. Lei Complementar nº 164, de 27 de dezembro de 2013. Dispõe sobre plano de carreira dos servidores efetivos da câmara municipal de Contagem, dispõe sobre a estrutura administrativa da câmara de contagem e dá outras providências. **Diário**

Oficial [de] Contagem, Contagem, MG, 30 dez. 2013. p. 85-98. Disponível em: <<http://www.contagem.mg.gov.br/?legislacao=572284>>. Acesso: 15 nov. 2014.

CARNEIRO, S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas : a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 1, p. 23-49, jan./mar. 2006.

CARNEIRO, S. A. M. **Trabalho e violência**: relação de proximidade da violência a trabalhadores durante jornada de trabalho, na Zona Norte de São Paulo, em 1998. 2000. 149 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do Trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-19, 2010.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007. 164 p.

CHANLAT, F. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, E. P. B.; VASCONCELOS, J. G. M. **Recursos humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1996. p. 208-229.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Tradução de Lúcia Simonini. Porto Alegre: Bookman, 2005. 349 p.

DALLARI, A. **O que é funcionário público**. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 1989. 80 p.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo. Boitempo, 2008. 206 p.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987. 168 p.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez- Oboré, 1992. 168 p.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993. v. 1. p. 149-173.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. cap. 1, p. 21-31.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000. 160p.

DEJOURS, C. O trabalho como enigma. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004. cap. 3, p.127-139.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. 152 p.

DEJOURS, C.; DÉSSORS, D.; DÉSRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, maio/jun. 1993.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2004, 431 p.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 93-104, jan./abr. 2001.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira**. Brasília: Ler, Pensar, Agir. 2003. 156 p.

FRANÇA, B. H. **O barnabé: consciência política do pequeno funcionário público**. São Paulo: Cortez, 1993. 102 p.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999. 184 p.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

HELLER, A. **O cotidiano e a história**. São Paulo: Paz e Terra, 2000. 158 p.

HIRATA, H. Introdução à psicopatologia do trabalho: divisão capitalista do trabalho. **Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 97-103, 1989.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004. 512 p.

LANCMAN, S. *et al.* O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Interface**, Botucatu, v. 11, n. 21, p. 79-92, jan./abr. 2007.

LIMA, D. S. **Prazer e sofrimento no trabalho: estudo sobre os motoristas de uma empresa de ônibus da cidade de Belo Horizonte**. 2015. 108 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986. 99 p.

MACÊDO, K. B.; FLEURY, A. R. D. O mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista Amazônica**, Amazonas, ano 5, v. 9, n. 2, p. 217-238, 2012.

MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e Sofrimento Docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília , v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. B. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações para saúde mental do trabalhador. **Revista de Psicologia**, São Paulo, v. 13, n.1, p. 27-32, 1996.

MENDES, A. M. B. **Valores e vivência de prazer e sofrimento no trabalho**. 1999. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. 368 p.

MENDES, A. M. B. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. B. (Org.). **Trabalho e Saúde**: o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2010.

MENDES, A. M. B.; ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Psicologia Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. 2, p. 179-184, 1996.

MENDES, A. M. B.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126.

MENDES, A. M. B.; MORRONE, C. F. Vivências do prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M. B.; BORGES, L. O; FERREIRA, M. C. (Orgs.). **Trabalho em Transição, Saúde em Risco**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2002, p. 25-42.

MINAYO, M. C. D. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa em saúde. 4. ed. São Paulo, 1996. 269 p.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007. 269 p.

OLIVEIRA, D. S.; VIEIRA, F.O. Sofrimento no trabalho. Uma Carona com os Motoristas de ônibus em GPR. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Paraná: EGPRT, 2009.

OLIVEIRA, R. C. M. **A configuração da QVT no contexto de trabalho dos detetives da polícia civil metropolitana de Belo Horizonte**. 2001. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

SANTOS, J. L. G. *et al.* Prazer e sofrimento no exercício gerencial do enfermeiro no contexto hospitalar. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, jan./mar. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?>>. Acesso em: 09 jun. 2014.

SCHUTZ, W. C. **O prazer: expansão da consciência humana**. Rio de Janeiro: Imago, 1974. 189 p.

SILVA, A. B. **A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família**. 2005. 273 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SOTO, E. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002. 313 p.

TAMAYO, A. (org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TEIXEIRA, E. B. A análise de dados na pesquisa científica – importância e desafios em estudos organizacionais. **Desenvolvimento em Questão**, Ijuí, v. 1, n. 2, p. 177-201, jul./ago. 2003.

THOENIG, J. C. Recuperando a ênfase na dimensão pública dos estudos organizacionais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, Edição Especial Comemorativa, p. 9-36, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **A pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987. 175 p.

TOLEDO, D. A. C.; GUERRA, A. C. Um estudo sobre o prazer no trabalho: pensando dimensões de análise. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais ...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

TOLEDO, S. Carreira identidade: reflexos das exigências mercadológicas na vida pessoal e profissional dos jovens executivos de empresas multinacionais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006.

VALADARES, J. Qualidade do espaço e habitação humana. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 5, p. 83-98, 2000.

VENEU, M. G. Representações do funcionário público. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 5-16, 1990.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 96 p.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Tradução de Daniel Grassi. Porto Alegre: Bookman, 2010. 212 p.

APÊNDICE A – Roteiro da Entrevista Semiestruturada

Prezado(a),

Solicito a sua colaboração para responder a algumas questões que irão embasar minha dissertação de mestrado referente às vivências de prazer e sofrimento que será atuação profissional nesta instituição.

Antecipadamente agradeço.

A) Apresentação

- 1) Nome: _____
- 2) Sexo: () Feminino () Masculino
- 3) Idade: _____
- 4) Estado civil: () Solteiro(a) () Casado(a) () Viúvo(a) () Desquitado(a) () Outros
- 5) Tem filhos? () Sim () Não
- 6) Caso possua, quantos: _____
- 7) Escolaridade:
 - () Primário incompleto () Primário completo () 1º Grau completo
 - () 1º Grau incompleto () 2º Grau completo () 2º Grau incompleto
 - () Superior incompleto () Superior completo () Especialista
- 8) Tempo de serviço na profissão: _____

B) O perfil do trabalho

- 1) Qual a sua jornada de trabalho? () 40 horas semanais () 30 horas semanais
- 2) Você trabalha em mais de uma instituição? () Sim () Não
- 3) Você trabalha próximo à sua residência? () Sim () Não
- 4) Que tipo de transporte utiliza para ir ao trabalho?

- 5) Quanto tempo leva no percurso de sua residência ao trabalho e vice-versa:

Rômulo Chaves
Fernando Coutinho
(orientador)

a) Contexto de trabalho: Organização do trabalho:

1. Como você vê seu trabalho na Câmara Municipal, exercendo sua atividade profissional? Fale sobre seu ritmo de trabalho.
2. Qual é a sua opinião em relação ao tempo disponível para a realização das tarefas? De que forma são cobrados os resultados nesse sentido?

3. Como você considera o número de profissionais em relação à realização das tarefas?

4. Como é feito o planejamento do trabalho? De que forma as pessoas que realizam as tarefas participam do planejamento?

5. Como você lida com a fiscalização de seu trabalho e com a cobrança por desempenho? Você desenvolveu alguma estratégia para conviver com esta situação? Se sim, quais foram?

Condições do trabalho:

6. Descreva o ambiente físico de seu trabalho e explique por que você o considera adequado ou não para a realização das tarefas.

7. Em relação à segurança das pessoas, quais são as condições oferecidas pela Câmara Municipal?

8. Qual é a sua opinião a respeito dos instrumentos e equipamentos utilizados em seu trabalho? E em relação ao material de consumo?

Relações socioprofissionais:

9. Como você vê a distribuição de tarefas? O que é feito para que elas sejam definidas com clareza?

10. Como se dá a integração e cooperação entre os colegas de trabalho? Há disputa entre os profissionais no seu ambiente de trabalho? Fale um pouco a esse respeito.

11. O que você pensa a respeito da comunicação entre a chefia e os subordinados? Como é o seu acesso às informações que você precisa para executar suas tarefas?

b) Custos do trabalho:

b.1-Custo físico:

12. Descreva os principais esforços físicos necessários ao exercício de suas funções laborais e o que eles representam para você.

b.2-Custo cognitivo:

13. Sabe-se que o trabalho no setor público exige dos profissionais, habilidade para resolver muitos problemas e administrar situações imprevistas. Como isso acontece no seu dia a dia de trabalho?

14. Como você percebe os desafios intelectuais, impostos pelo seu trabalho?

b.3-Custo afetivo:

15. Sabe-se também que a natureza do seu trabalho exige de você um forte controle de suas emoções. Fale um pouco a esse respeito. Você precisa disfarçar seus sentimentos? Se sim, em quais situações?

16. Não é raro existirem ordens contraditórias no cotidiano de trabalho ou ocorrerem situações que o levam, a transgredir os valores éticos. Como você convive com esta realidade?

17. Em relação ao seu humor durante o trabalho, como são as exigências neste sentido?

c) Sentido do trabalho:

c.1-Vivências de prazer:

18. Como você se identifica com o que faz? Em quais situações você se sente satisfeito e motivado em relação ao trabalho que você desenvolve?

19. Em que níveis e circunstâncias você se sente livre para expressar sua opinião em relação ao trabalho, à chefia e aos colegas? Como se dá a relação de confiança entre vocês?

20. O que o faz sentir orgulho pelo que faz? Pode nos falar sobre sua realização profissional?

21. Como e em quais situações você se sente útil, reconhecido e valorizado pelo seu trabalho na Câmara Municipal?

22. Em quais situações seu trabalho lhe proporciona bem estar e você se sente gratificado?

c.2-Vivências de sofrimento:

23. Como você vivencia as insatisfações em seu trabalho? O que o faz sentir-se inseguro ou temeroso?

24. Como você considera sua sobrecarga emocional? Você desenvolveu alguma estratégia para conviver com esta situação? Quais?

25. A falta de reconhecimento pelo esforço profissional e a falta de valorização pelo desempenho, geralmente, são causas de sofrimento para os trabalhadores. Neste sentido, o que você poderia relatar no seu caso?

26. Sabe-se que a convivência profissional, geralmente, traz algumas situações constrangedoras. Quais situações em seu trabalho você classificaria como discriminatórias? Por quê?

27. Você poderia descrever alguma situação em que se sentiu injustiçado no trabalho?

d) Danos do trabalho:

d.1-Danos físicos:

28. Como você avalia os danos físicos do seu trabalho? Em sua atividade profissional, você desenvolveu algum tipo de lesão física, algum tipo de distúrbio respiratório, digestivo ou circulatório? Em caso positivo, você pode dizer quais foram?

d.2-Danos psicossociais:

29. Em que sentido você vive conflitos nas relações familiares ou sociais em decorrência da situação de trabalho?

30. Diante do que experimenta em seu trabalho, você, às vezes, sente vontade de abandonar tudo? Você escolheria novamente esta profissão? Fale um pouco sobre suas principais perdas e ganhos profissionais.