



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO EM GESTÃO DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS**

**KLERYSON SARAIVA FREITAS**

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO IFTO – CAMPUS PALMAS**

**PALMAS - TO  
2015**

**KLERYSON SARAIVA FREITAS**

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO IFTO – CAMPUS PALMAS**

Dissertação submetida à banca  
examinadora como parte dos requisitos para  
a obtenção do título de Mestre em Gestão  
de Políticas Públicas, da Universidade  
Federal do Tocantins – UFT.  
Orientador: **Prof. Dr. Alex Pizzio da Silva**

**PALMAS - TO  
2015**

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

---

F866p Freitas, Kleryson Saraiva.

Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO – Campus Palmas. / Kleryson Saraiva Freitas. – Palmas, TO, 2015.

94 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado) Profissional em Gestão de Políticas Públicas, 2015.

Orientador: Alex Pizzio da Silva

1. Psicodinâmica do Trabalho. 2. Técnicos Administrativos. 3. Saúde. 4. Sofrimento e Trabalho. I. Título

**CDD 350**

---

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

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

**KLERYSON SARAIVA FREITAS**

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS  
SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO IFTO – CAMPUS DE  
PALMAS**

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

Aprovada em 21/11/2015

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Alex Pizzio da Silva (orientador)

Prof. Dr. Airton Cardoso Cançado (membro interno)

Prof. Dr. George França dos Santos (membro externo)

*Dedico a meu filho Felipe  
por ser a razão da minha  
vida, meu amor mais puro.*

## AGRADECIMENTOS

Reservo nesse momento o principal agradecimento a Deus que em sua infinita bondade me permitiu que eu alcançasse essa vitória.

À minha mãe Eliane Saraiva Franco, e a meu pai Ramiro de Freitas Varão Neto, que desde que me entendo por gente sempre me incentivaram a estudar e souberam apontar o melhor caminho.

À minha esposa Eronilda Rodrigues pela compreensão e ajuda incondicional ao longo desses dois anos de mestrado, sem você essa jornada teria sido muito, muito mais muito difícil.

Aos meus irmãos: Kelson, Karlyanne, Laíra, Camila e Luiz Antônio pelo apoio irrestrito.

Ao meu orientador prof. Dr. Alex Pizzio da Silva pela colaboração e, principalmente, por ter proporcionado o clareamento das minhas ideias e pensamentos nos momentos de escuridão.

A todos meus familiares e amigos por entenderem todos os momentos da minha ausência.

Aos colegas do GESPOL Turma 2013-2015, pela convivência harmoniosa e enriquecedora e pela troca de ideias e conhecimentos, em especial a Ionara Chaves, pela parceria nos trabalhos acadêmicos e pela amizade.

Aos meus colegas de trabalho do IFTO Campus, por se disponibilizarem a participar da pesquisa, em especial aos colegas da DAP, particularmente, a Vladimir Lisboa pelo apoio e colaboração nos momentos de angústia.

À Gestão do IFTO *Campus* Palmas na Ilustração do prof<sup>o</sup> Octaviano Sidnei Furtado pela autorização para realizar a pesquisa no *Campus* e também pelo incentivo.

À Silvânia psicóloga do IFTO pela disponibilidade e ajuda pelo material emprestado e pelas ricas discussões e sugestões ao longo deste percurso.

A todos os professores que lecionaram no Mestrado GESPOL.

E, por fim, ao IFTO por ter me proporcionado a oportunidade de realizar o mestrado e a UFT por ter servido como fonte de saber e construção do conhecimento.

*“Falar da saúde é sempre difícil. Evocar o sofrimento e a doença é, em contrapartida, mais fácil: todo mundo o faz. Como se, a exemplo de Dante, cada um tivesse em si experiência suficiente para falar do inferno e nunca do paraíso”.*

*Christophe Dejours*

## RESUMO

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento é inerente ao processo laboral, os sentimentos de prazer e sofrimento são gerados a partir das formas de organização do trabalho e do modo como os trabalhadores enfrentam as situações positivas e negativas decorrentes do contexto de trabalho por meio das estratégias defensivas. Este estudo teve como objetivo identificar possíveis fatores que proporcionem prazer e quais resultam em riscos de sofrimento patogênico aos servidores, bem como descrever as estratégias defensivas utilizadas para mediar o sofrimento no seu cotidiano laboral à luz da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho. O público-alvo da pesquisa foi composto por servidores técnicos administrativos concursados e lotados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins *Campus* Palmas. Utilizou-se, como instrumento de coleta de dados, um questionário para levantamento dos dados sociodemográficos, além da Escala da Organização Prescrita do Trabalho-EOPT, responsável por investigar as características da organização prescrita do trabalho, e a Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho-ESPT – que possibilitou levantar os riscos de sofrimento patogênico –, ambas componentes do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho-PROART. E para captar possíveis estratégias defensivas foi aplicado análise de conteúdo nas respostas das perguntas abertas. Para a EOPT, os resultados apontaram para um risco psicossocial de nível médio e demonstraram que o fator divisão das tarefas é mais preocupante e causa maior insatisfação nos servidores pesquisados que o fator divisão social do trabalho e esse risco revela um alerta para uma situação limite que demanda a curto e médio prazo a necessidade de intervenção por parte da Instituição, no sentido de potencializar e incrementar os indicadores positivos e minimizar os efeitos dos indicadores negativos. Para a ESPT, o risco global apresentado foi considerado positivo, representando baixo risco psicossocial para a ocorrência de sofrimento patogênico, com predominância das vivências de prazer. Os fatores falta de sentido e falta de reconhecimento no trabalho apresentaram riscos psicossociais de nível baixo revelando, assim, a necessidade da manutenção, consolidação e potencialização dos aspectos positivos; por outro lado, o Esgotamento Mental revelou resultados que indicam um risco médio para a ocorrência de sofrimento patogênico. O cruzamento entre os grupos sociodemográficos com os resultados das escalas apontaram diferenças significativas nas variáveis, estado civil, escolaridade, idade e tempo no cargo. O estudo apontou para o uso de defesas protetoras e adaptativas, caracterizadas com posturas de indiferença, acomodação, compensação, isolamento e diálogo frente às adversidades. Assim, conclui-se que o contexto de trabalho proporciona sentimentos de prazer, mas também indica a presença de sofrimento, nesse caso, os servidores lançam mão de estratégias defensivas para suavizar a realidade sofrente. Por fim, propõem-se algumas sugestões visando a promoção da qualidade de vida do público pesquisado.

**Palavras-chave:** Psicodinâmica do Trabalho, Técnicos Administrativos, Saúde, Sofrimento e Trabalho.

## ABSTRACT

For the psychodynamics of work, suffering is inherent in the work process, the feelings of pleasure and pain generated from the forms of organization of work and the way in which workers face positive and negative situations resulting from the work context through defensive strategies. This study aimed to identify possible factors that provide pleasure and which result in risks of pathogenic suffering to servers, as well as to describe the defensive strategies used to mediate suffering in their daily work according to the Theory of Work Psychodynamics. The target audience of the research was composed of administrative technician servers gazetted and crowded at the Federal Institute of Education, Science and Technology *Campus* Palmas Tocantins. It was used as a data collection tool a questionnaire survey of demographic data, besides a Scale from the Prescribed Organization of Labor (EOPT), responsible for investigating the characteristic of the prescribed organization work and the scale of Pathogenic Suffering on Job (ESPT), which allowed to identify the risk of pathogenic suffering - both components of the Protocol Assessment of Psychosocial Risks at Work (PROART). In addition to capture possible defensive strategies was applied content analysis on the answers of the open questions. For the EOPT, the results point to a psychosocial risk of mid-level and they showed that the division of labor factor is more troubling and causes most dissatisfaction in the researched servers than the social division factor of work and this risk reveals an alert to an extreme situation that demands and needs, in the short and medium term, the intervention by the institution to enhance and increase the positive indicators and minimize the effects of negative indicators. For ESPT, the risk presented was overall considered positive, representing low psychosocial risk for the occurrence of pathogenic suffering, with a predominance the experiences of pleasure. Factors of meaninglessness and lack of recognition at work showed low-level psychosocial risks revealing thus the need for maintenance, consolidation and enhancement of the positive aspects. On the other hand, the Mental Exhaustion has disclosed results that indicate a medium risk to the occurrence of pathogenic suffering. The crossing between socio-demographic groups with the results of the scales showed significant differences in the variables marital status, education, age and time in office. The study pointed to the use of protective and adaptive defenses, characterized with postures of indifferently, accommodation, compensation, isolation and dialogue front to adversity. Thus, we conclude that the working environment provides feelings of pleasure, but also indicates the presence of suffering. In this case, the servers use defensive strategies to soften the suffering reality. Finally, we propose some suggestions aimed at promoting the quality of life of the studied public.

**Keywords:** Psychodynamics of Work, Administrative Technical, Health, Suffering and Work

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Ilustração 1 - Proposta Gráfica do Modelo Teórico de Gestão dos Riscos Psicosociais.....</b>	<b>24</b>
<b>Ilustração 2 - Esquema sobre o funcionamento da psicodinâmica do reconhecimento.</b>	<b>30</b>
<b>Ilustração 3 - Localização dos <i>Campi</i> e Polos de EaD do IFTO .....</b>	<b>33</b>
<b>Ilustração 4 - Entrada principal do IFTO Campus Palmas. ....</b>	<b>36</b>
<b>Ilustração 5 - Relação entre variáveis pertinentes ao objeto de estudo da pesquisa .....</b>	<b>46</b>

## LISTA DE TABELAS

Tabela	1- Distribuição da amostra por gênero, idade e estado civil. ....	48
Tabela	2- Distribuição da amostra por Tempo no Cargo, Nível do Cargo Concursado e Grau de Escolaridade.....	49
Tabela	3- Distribuição da amostra em relação aos fatores da Escala Organização Trabalho .....	52
Tabela	4- Médias dos itens relacionados ao fator Divisão de Tarefas. ....	53
Tabela	5- Médias dos itens relacionados ao fator Divisão Social do Trabalho.....	55
Tabela	6- Distribuição da amostra em relação aos fatores da Escala Sofrimento Patogênico no Trabalho .....	58
Tabela	7- Médias dos itens relacionados ao fator Falta de Sentido no Trabalho. ....	58
Tabela	8- Médias dos itens relacionados ao fator Esgotamento Mental.....	60
Tabela	9- Médias dos itens relacionados ao fator Falta de Reconhecimento .....	63
Tabela	10- Correlação ( <i>r de Pearson</i> ) entre os Fatores das Escalas EOPT e ESPT .....	66
Tabela	11- Associação entre os fatores das escalas e as variáveis sociodemográficas....	68

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1- Distribuição da amostra segundo nível do cargo e escolaridade. ....</b>	<b>50</b>
<b>Gráfico 2- Distribuição da amostra segundo carga horária de trabalho. ....</b>	<b>50</b>
<b>Gráfico 3- Número de afastamento por problema de saúde relacionado ao trabalho .....</b>	<b>51</b>

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1- Itens pertencentes ao fator Divisão das Tarefas.....</b>	<b>41</b>
<b>Quadro 2- Itens pertencentes ao Fator Divisão Social do Trabalho.....</b>	<b>41</b>
<b>Quadro 3- Parâmetros de avaliação de riscos para a EOPT.....</b>	<b>42</b>
<b>Quadro 4- Itens pertencentes ao fator Falta de Sentido do Trabalho.....</b>	<b>43</b>
<b>Quadro 5- Itens pertencentes ao fator Esgotamento Mental.....</b>	<b>43</b>
<b>Quadro 6- Itens pertencentes ao fator Falta de Reconhecimento... ..</b>	<b>44</b>
<b>Quadro 7- Parâmetros de avaliação para a ESPT.....</b>	<b>44</b>
<b>Quadro 8- Escala de frequência do tipo likert.....</b>	<b>45</b>
<b>Quadro 9- Apresentação das estratégias de mediação.....</b>	<b>72</b>

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CST.....	Curso Superior de Tecnologia
EaD.....	Educação a Distância
EACT.....	Escala de avaliação do Contexto de Trabalho
EIPST.....	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho
EMI.....	Curso de ensino médio integrado à educação profissional
EPT.....	Educação Profissional e Tecnológica
IFE.....	Instituição Federal de Ensino
IFET.....	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Genérico)
IFTO.....	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins
INTRA.....	Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento
MEC.....	Ministério da Educação
MPOG.....	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
OCT.....	Organização Científica do Trabalho
PCCTAE.....	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDT.....	Psicodinâmica do Trabalho
PDI.....	Plano de Desenvolvimento Institucional
RFEPT.....	Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica
SETEC.....	Secretaria da Educação Técnica e Tecnológica
SIASS.....	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SPSS.....	Statistical Package for Social Science
TAEs.....	Servidores Técnicos Administrativos
TCLE.....	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	16
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	21
<b>2.1 A psicodinâmica do trabalho e seu objeto de estudo</b> .....	21
<b>2.2 Organização do Trabalho</b> .....	24
<b>2.3 Vivências de Prazer e Sofrimento no trabalho</b> .....	25
<b>2.4 Estratégias de mediação do sofrimento</b> .....	27
<b>3. INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS – IFTO</b> .....	31
<b>3.1 Breves notas sobre a criação, implementação e configuração atual do IFTO</b> ...31	
<b>3.2 IFTO – Campus Palmas</b> .....	35
<b>4. METODOLOGIA</b> .....	37
<b>4.1 Tipo de pesquisa</b> .....	37
<b>4.2 Unidade de estudo, amostra e sujeitos da pesquisa</b> .....	39
<b>4.3 Instrumentos de pesquisa e procedimentos para Coleta dos dados</b> .....	39
<b>4.4 Análise dos dados</b> .....	45
<b>4.5 Aspectos éticos da pesquisa</b> .....	47
<b>5. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	48
<b>5.1 Análise estatística descritiva das variáveis sociodemográficas</b> .....	48
<b>5.2 Análise estatística descritiva das Escalas</b> .....	52
<b>5.3 Análise estatística inferencial</b> .....	66
<b>5.4 Resultado da análise de conteúdo</b> .....	72
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	77
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	81
<b>APÊNDICES</b> .....	87
<b>ANEXOS</b> .....	92

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 inclui entre os direitos sociais a educação e o trabalho. É na educação profissional e tecnológica que se tornam ainda mais evidentes os vínculos entre educação, trabalho, território e desenvolvimento, elementos cuja articulação é indispensável para a efetivação destes direitos constitucionais. Uma educação profissional e tecnológica de qualidade, voltada para a pesquisa e para o desenvolvimento científico e alinhada com as necessidades do mercado de trabalho, torna-se imprescindível para o desenvolvimento econômico e social do país.

A partir de 2008, uma ampla reformulação da política nacional para a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil – materializada na Lei nº 11.892, criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET) – receberam um caráter institucional protagonista como ferramenta estratégica para o desenvolvimento da educação no Brasil (BRASIL, 2009). As referências oficiais dão a entender que a Rede Federal de EPT (RFEPT), em sua nova roupagem, tende a ser direcionada para os aspectos regionais da área onde cada unidade estiver inserida. Os IFETs surgem como um modelo alternativo à universidade, sendo uma proposta que torna a educação mais flexível e dinâmica, voltado totalmente para a sua região (OTRANTO, 2010; BRASIL 2010).

De acordo com Alves (2012) os IFETs fazem parte integrante de um projeto de desenvolvimento nacional que busca consolidar-se como soberano, sustentável e inclusivo. A educação profissional e tecnológica está sendo convocada não só para atender às novas configurações do mundo do trabalho, mas, igualmente, para contribuir com a elevação da escolaridade dos trabalhadores. Nessa direção, a atual conjuntura histórica é extremamente favorável à transformação da educação profissional e tecnológica, sendo um importante ator para a produção científica e tecnológica nacional.

As atividades desenvolvidas pelos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia no qual o IFTO está inserido, caracterizam-se como processos de prestação de serviços. Contudo, cabe ressaltar que a qualidade na gestão dos IFETs depende da sua capacidade de organização e ainda de funcionarem como entidades estruturadas, onde seus elementos constitutivos atuem de maneira integrada e harmônica.

Em virtude das mudanças na sociedade contemporânea, o mundo moderno exige transformações no processo de formação técnica e comportamental compatíveis à produção e reprodução das novas formas de organização do trabalho e da vida.

Neste contexto, de acordo com Carneiro (2011) o trabalho assume na atualidade um lugar central na vida em sociedade, tornando-se um dos principais determinantes no modo de viver, adoecer e morrer dos trabalhadores, tanto individualmente quanto coletivamente, motivo pelo qual tem aumentado o interesse de estudiosos para melhor entender a relação existente entre saúde, prazer e trabalho. Porém, ainda são poucos os estudos publicados na área pública que possam dar a conhecer melhor as razões dos agravos relacionados ao trabalho e, por conseguinte, ajudar a elaborar políticas de promoção, e, assim, melhorar a qualidade de vida do servidor público.

As mudanças no cenário por meio da globalização e do crescimento da informática aceleraram o progresso, aumentando a competitividade e o desempenho das organizações, provocando novas posturas administrativas em busca de qualidade. Essas modificações trazem consigo novas formas de exploração do trabalho, atualmente denominadas precarização, intensificação e flexibilização, e é neste contexto que se encontram os servidores públicos das IFEs. No caso dos Institutos Federais de Ensino Tecnológico, entre eles o IFTO, há uma pressão de um lado pelo plano de reformas do governo e, do outro, pelas cobranças da sociedade, no sentido de que modernizem e aperfeiçoem suas estruturas, para que possam responder eficazmente às demandas.

O ritmo dessas mudanças cria um novo panorama nas relações humanas e, por vezes, o sujeito vê desafiada sua capacidade de adaptação diante das constantes mudanças que têm sofrido o panorama da saúde ocupacional, como também sua qualidade de vida, e isto não é diferente na vida do servidor público. Assim, torna-se imperioso pesquisar sobre as possíveis relações entre o sofrimento no trabalho apresentado por essa classe de trabalhadores e a organização do trabalho sob o olhar da psicodinâmica do trabalho.

Com base neste pressuposto, o aporte teórico utilizado para esta pesquisa será o da Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que esta se preocupa com a subjetividade dos trabalhadores, e ainda, aborda a saúde como resultante da dinâmica de luta pelo prazer em detrimento do sofrimento, estabelecida pelo uso de estratégias de mediação para fazer frente à organização, às condições e às relações de trabalho fontes estas de sofrimento.

Nesse sentido, é importante compreender as formas de organização social do trabalho

e seus reflexos na qualidade de vida, bem como na saúde e na forma de adoecimento dos trabalhadores, para assim perceber que situações estão gerando prazer e sofrimento no contexto laboral. A preocupação da Instituição com as condições do trabalhador no ambiente de trabalho é fundamental para a geração de condições psicossociais positivas no combate às doenças ocupacionais.

Dejours (1992) desenvolveu a abordagem psicodinâmica do trabalho e, em seus estudos, direcionou as pesquisas para o objetivo de aprofundar as análises das estratégias defensivas dos trabalhadores contra as diversas formas de sofrimento e doenças mentais ocasionadas no ambiente laboral. Ainda segundo o autor em destaque, este tipo de estudo foi criado para tentar compreender como os indivíduos das organizações conseguem driblar a doença mental, apesar das várias formas de pressão e dos mecanismos de gestão que poderiam levar o trabalhador ao adoecimento.

Contudo, é necessário destacar que o presente estudo não pretende analisar as doenças advindas do sofrimento, mas balizar-se pelos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, cujo foco de investigação se encontra na normalidade e não na patologia, e assim, busca-se compreender como os servidores conseguem não adoecer, física e mentalmente, diante das pressões sofridas no cotidiano laboral.

De acordo com Merlo (1999), a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho centra a investigação na normalidade e não na doença. Com isso, busca romper com o modelo causal médico-biológico, balizado pela doença, reforçando os mecanismos de luta e resistência desenvolvidos por estes sujeitos trabalhadores, que se traduzem nas estratégias defensivas.

Facas (2013) propõe que a saúde do trabalhador seja pensada antes do adoecimento, buscando substituir um modelo curativo e assistencialista por uma lógica preventiva. Faz-se necessário que as práticas sejam refletidas e discutidas não somente com uma visão tecnicista mas, principalmente no nível de políticas de saúde, que envolvam todos os níveis organizacionais – gestores, chefias, subordinados.

A psicodinâmica do trabalho considera ainda que o trabalho é o lugar tanto do sofrimento quanto do prazer, pois provê da dinâmica das situações surgidas na organização do trabalho. Assim sendo, o trabalho é produto dessa dinâmica, das relações e das ações dos trabalhadores, que são aceitas pela organização do trabalho. Para Dejours et al. (1994), esse sofrimento é advindo da distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, entre as necessidades dos trabalhadores e as da instituição.

Nesse sentido, surge aqui o seguinte questionamento: como se configuram as vivências de prazer e sofrimento que possam resultar em riscos à saúde percebidas pelos Servidores Técnicos Administrativos (TAEs) do IFTO Campus Palmas dentro do seu contexto de trabalho?

A partir da motivação gerada pelo questionamento acima, definiu-se como objetivo geral da pesquisa o seguinte: identificar possíveis fatores que proporcionem prazer e quais resultam em riscos de sofrimento patogênico aos servidores, bem como descrever as estratégias defensivas utilizadas para mediar o sofrimento no seu cotidiano laboral.

No desenvolvimento da pesquisa pretende-se atingir os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Caracterizar o perfil sociodemográfico da amostra;
- ✓ Identificar possíveis riscos de sofrimento patogênico entre os servidores, bem como as experimentações de prazer que encontram em seu ambiente de trabalho;
- ✓ Descrever possíveis estratégias de mediação individual e coletiva do sofrimento no trabalho;
- ✓ Relacionar as variáveis sociodemográficas aos fatores que compõem as escalas da Organização Prescrita do Trabalho – EOPT e a Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT).

O presente estudo revela-se importante não só pelo interesse teórico, mas também pela possibilidade de identificar a realidade vivenciada pelos servidores, os quais atuam no ensino profissionalizante em diversos níveis, desde o básico até o superior. Os resultados podem nortear ações que visem melhorar o comprometimento organizacional desses profissionais no sentido da melhoria do desempenho no trabalho, assim como na qualidade do serviço prestado à sociedade.

Esta pesquisa mostra-se relevante à medida que visa compreender o prazer, sofrimento e saúde no trabalho, por meio do estudo da percepção de como se dão essas vivências no contexto de trabalho, para, assim, analisar a relação entre o trabalho e as vivências de prazer e sofrimento. E, ainda, buscar identificar as estratégias de mediação individuais e coletivas

utilizadas pelos servidores para vivenciar o prazer, manter a saúde e ressignificar o sofrimento no ambiente de trabalho.

Pretende-se ainda, a partir dos resultados e conclusões, disponibilizar subsídios à Gestão do IFTO para tomada de decisão na criação de políticas de assistência ao servidor, bem como, oferecer mecanismos e ferramentas de intervenção, especificamente aos profissionais que atuam na área, como os psicólogos organizacionais, administradores e gestores de gestão de pessoas, com vistas à implementação de programas relativos à saúde do servidor, no intuito de colaborar na qualidade de vida dos servidores e conseqüentemente na sua atuação profissional.

O estudo do tema também se justifica por motivos pessoais do autor, em busca de crescimento profissional como administrador, com ênfase na humanização, comunicação, liderança, conhecimento de gestão. Assim, acredita-se que o estudo represente um acréscimo na produção do conhecimento na área de gestão de serviços educacionais, gerando novas discussões e pesquisas.

Buscando responder ao problema de pesquisa estabelecido e visando alcançar os objetivos propostos, estruturou-se esta dissertação em cinco capítulos:

Capítulo 1 - Introdução, conforme visto, contextualiza o tema de pesquisa, apresentando o problema a ser investigado, os objetivos, bem como as justificativas para realização deste estudo.

Capítulo 2 - Referencial Teórico. Nessa etapa, apresentam-se as referências sobre a Psicodinâmica do Trabalho.

Capítulo 3 - Será apresentado o IFTO, especificamente, relatando sua constituição institucional e caracterizar como atualmente se configura o seu funcionamento.

Capítulo 4 – Metodologia. Aqui serão apresentados os procedimentos metodológicos que guiaram o desenvolvimento desta pesquisa. Constam os seguintes elementos: caracterização do objeto, a abordagem, os procedimentos, as técnicas e os instrumentos de coleta de dados e demais informações julgadas necessárias para compreensão do estudo.

O capítulo 5 - Exibirá os resultados e fará a discussão dos dados dos eixos: perfil sociodemográfico, organização do trabalho, sofrimento patogênico e estratégias de mediação. E, por fim, serão apresentadas as Considerações Finais do estudo, suas limitações e contribuições para estudos futuros.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A opção pelo referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho se deve em razão da mesma fornecer os elementos importantes para a identificação das formas de prazer e sofrimento; além disso, possibilita a compreensão da relação entre a organização do trabalho e a saúde ou adoecimento no trabalhador. A Psicodinâmica do Trabalho avalia as formas de como o trabalhador enfrenta as situações de sofrimento em decorrência das pressões e exigências advindas do arranjo e aparelhamento do trabalho.

### 2.1 A Psicodinâmica do Trabalho e seu objeto de estudo

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho - PDT foi desenvolvida por Christophe Dejours, na França, a partir dos estudos da psicopatologia do trabalho, iniciados em 1980, quando o autor passou a direcionar seus estudos e pesquisas para a normalidade, deslocando a análise das doenças mentais para a análise das estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores contra o sofrimento e as doenças mentais decorrentes da sua atividade laboral.

O trabalho na ótica da Psicodinâmica do Trabalho é aquilo que envolve, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar. O trabalho não é, em primeira instância, a relação salarial ou o emprego. É o trabalhar, certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa (DEJOURS, 2004).

Antunes (2009) acrescenta que, por meio do trabalho, a consciência humana deixa de ser epifenômeno biológico e que a busca de uma vida cheia de sentido encontra no trabalho o seu lócus primeiro de realização.

A PDT baseia-se em estudar a subjetividade do trabalhador em relação à sua organização e ao seu trabalho, o dinamismo se dá em decorrência de uma de suas raízes teóricas ser a psicanálise. Tal abordagem privilegia a centralidade<sup>1</sup> existente na inter-relação

---

1

Para a psicodinâmica, a tese da centralidade do trabalho é essencial. Esta abordagem interessa pelas circunstâncias sobre as quais os trabalhadores como sujeitos do seu fazer pensam e agem nas situações de trabalho. [...] Compreende que, sendo o trabalho uma atividade dirigida a outras pessoas, ele não só transforma o sujeito que trabalha, mas também produz a realização no contexto social exercendo um papel importante na construção da identidade desse sujeito.

entre sofrimento psíquico decorrente das contradições entre sujeito e a realidade de trabalho e as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para superar esse sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer, buscando entender os processos psíquicos que ocorrem entre o trabalho prescrito e o trabalho real (DEJOURS et al., 1994).

Dejours (1992) afirma que não há uma organização do trabalho ideal, o trabalho pode ser construtor de identidade, podendo ser inserido como inclusão ou até mesmo exclusão social, sendo então gerador de saúde e/ou doença. Nas suas pesquisas o autor busca compreender como fazem os trabalhadores para não adoecer diante de situações de trabalho precário e ainda entender como a maioria dos trabalhadores consegue se manter na normalidade, buscando defesas para superar esse sofrimento, pois, mesmo quando não surgiam doenças mentais, eram constatadas consequências mentais.

Nesse sentido, conforme explica Dejours et al. (1994), a investigação da psicopatologia do trabalho passou a concentrar-se na psicologia da normalidade, isto é, o objeto de estudo não mais é a doença mental, e sim o sofrimento, já que não se pode evitá-lo, e ele se fundamenta na vivência de cada sujeito.

De acordo com Lancman e Uchida (2003), não se deve confundir estado de normalidade com estado saudável. Para os autores, dentro da concepção dejouriana, a normalidade pode refletir equilíbrio saudável entre as pessoas, e, por outro lado, ser um sintoma de um estado patológico, ou seja, o estabelecimento de um precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço destes e dos grupos no sentido de se manterem produtivos e atuantes à custa de muito sofrimento e que se estenderá também em sua vida fora do trabalho.

Essa normalidade, conforme Dejours (2003, p. 36) “é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário”. O autor propõe o conceito de “normalidade sofrente” tida como resultado alcançado na luta travada contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho. A busca por equilíbrio garante uma normalidade que não equivale à saúde, mas sinaliza a capacidade de alcançar condições mínimas para um não adoecimento, permitindo ao trabalhador manter-se no espaço produtivo.

Em contraponto às práticas utilizadas pela psiquiatria e a psicanálise a PDT visa, de acordo com Merlo (1999, p. 38), “à coletividade de trabalho e não aos indivíduos

isoladamente”, ou seja, após diagnosticar sofrimento patológico em situações de trabalho, em vez de atacar o problema individualmente, busca-se agir por meio de intervenções voltadas para o contexto do trabalho em que estão inseridos os indivíduos atuando de maneira coletiva.

Assim:

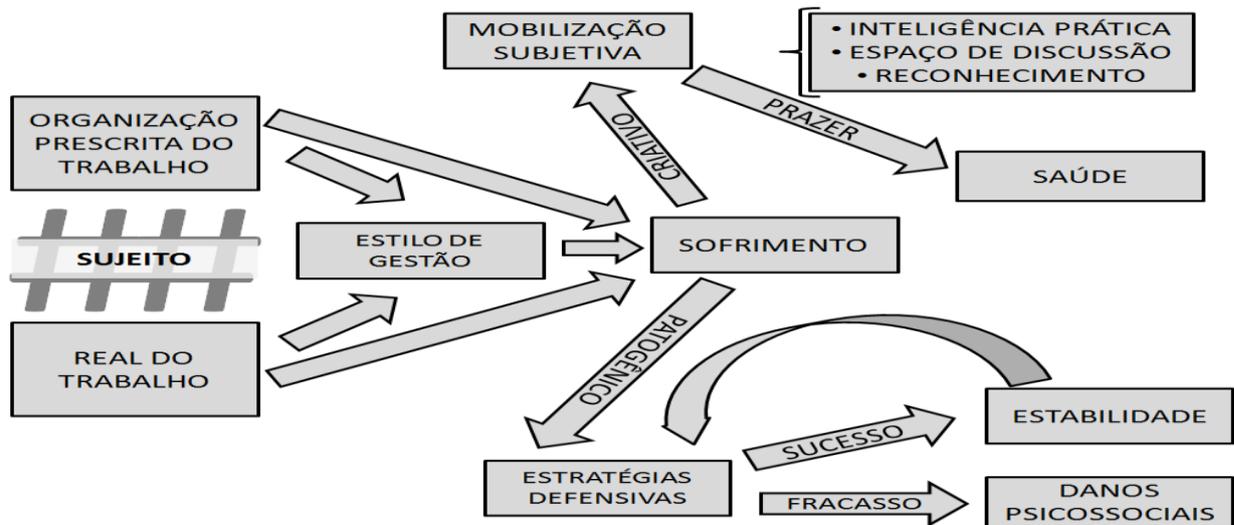
O desafio real na prática para a psicopatologia do trabalho é definir ações susceptíveis de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação e não sua eliminação. Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho passa a funcionar como mediador para a saúde. Quando, ao contrário, a situação de trabalho, as relações sociais do trabalho e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido patogênico, o trabalho funciona como mediador da desestabilização e da fragilização da saúde. (DEJOURS, 1994, p. 137)

Mendes (2007) explica que o objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho é o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que se manifestam em vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar as contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais e no adoecimento.

Em suma, para essa teoria, o importante é a compreensão de como os trabalhadores mantêm o equilíbrio psíquico mesmo quando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (MENDES, 2011; DEJOURS, 1994, 1992).

O quadro teórico de referência da Psicodinâmica do Trabalho contempla os seguintes fatores: organização do trabalho para a Psicodinâmica, trabalho real e prescrito, carga de trabalho para a Psicodinâmica, vivências de sofrimento e prazer, estratégias de mobilização subjetiva, estratégias defensivas (individuais e coletivas) e estratégias criativas. Tais fatores serão apresentados a seguir.

### Ilustração 01. Proposta Gráfica do Modelo Teórico de Gestão dos Riscos Psicossociais.



Fonte: Facas (2013)

A Ilustração busca representar a dinâmica do trabalho. Reconhece-se que se trata de um modelo gráfico simplificado, visto que os processos envolvidos nessa dinâmica são complexos. A intenção, contudo, é facilitar a apreensão dos conceitos-chave (Facas, 2013).

## 2.2 Organização do trabalho

Em *A Loucura do Trabalho*, Dejours (1992) descreve a organização do trabalho como a divisão do trabalho, bem como dos conteúdos da sua tarefa, do sistema hierárquico, das relações de poder e das responsabilidades. Posteriormente, o autor apresenta a organização do trabalho como sendo a divisão das tarefas e a divisão dos homens.

Seguindo essa linha:

A organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Ela evolui e se transforma: as instalações mudam, o mercado muda, o cliente muda, as relações de trabalho mudam e transformam a qualidade do trabalho. A organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a realização do trabalho. (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 87)

No entanto, “se o trabalhador é capaz de pensar o trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e chegar a uma interpretação, ele tem a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e fazer a organização do trabalho evoluir” (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 87).

As novas formas de organização do trabalho não permitem o estabelecimento de

espaços de cooperação entre os trabalhadores, por estarem imersos em contextos em que há uma prevalência do individualismo perante a solidariedade. Isso faz com que os trabalhadores operem no âmbito de uma cultura de competição permanente, o que gera desconfiança, denúncias e, conseqüentemente, a intensificação da solidão afetiva (DEJOURS et al., 1994).

Nesse sentido, para Dejours (1994), não há uma organização do trabalho ideal e, mesmo que ela se transforme, será potencialmente patogênica. No entanto, os autores destacam que deve ser estimulada a sua transformação, a qual deve ser realizada pelos próprios trabalhadores e por eles conduzida.

### **2.3 Vivências de Prazer e Sofrimento no trabalho**

Conforme mencionado anteriormente, a psicodinâmica do trabalho considera que o trabalho é o lugar tanto do sofrimento quanto do prazer, pois provê da dinâmica das situações surgidas na organização do trabalho. Assim sendo, o trabalho é produto dessa dinâmica, das relações e das ações dos trabalhadores, que são aceitas pela organização do trabalho. O sofrimento é advindo da distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, entre as necessidades dos trabalhadores e as da instituição (DEJOURS et al., 1994).

Segundo Dejours (1992), quando a atividade do trabalhador é reconhecida e valorizada pela organização, o trabalho se torna estruturante na identidade do indivíduo, mas quando esta mesma atividade não é significativa para o sujeito, para a organização nem para a sociedade, ela pode ser fonte de sofrimento.

Tal sofrimento é desencadeado quando, conforme explica Dejours:

[...] a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa; isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física (DEJOURS, 1992, p. 52).

Em outras palavras, o sofrimento diferencia a situação de doença da de saúde, e isso ocasiona o bloqueio do espaço de liberdade do trabalhador sobre a própria organização do trabalho. Portanto, é o bloqueio da relação homem-organização, que desencadeia o domínio do sofrimento. “Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização é bloqueada, o sofrimento começa” (DEJOURS et al., 1994, p. 29).

Neste caso o sofrimento faz uma mediação entre a doença mental e o bem-estar psíquico, implicando em um estado de luta do sujeito contra as forças que o empurrariam a

doença mental. A partir de então, o sofrimento passa a adquirir uma nova significação que abarca elementos patológicos e criativos (DEJOURS, 1992).

Porém, o sofrimento pode atuar em duas direções distintas, de mobilização criativa ou de acomodação e alienação. “O sofrimento pode, dessa forma, tornar-se o instrumento de uma modificação na organização do trabalho ou gerar um processo de alienação e de conservadorismo” (MERLO, 1999, p. 48).

Dejours et al. (1994) descrevem o conceito de sofrimento criativo e sofrimento patológico. Para os autores, o sofrimento patológico é aquele onde não há nada além de vivências fixas, rígidas e inaugura a repetição, a frustração, o aborrecimento e sentimentos de impotência. Nessa vertente, o trabalho se configura como mediador de desequilíbrio e fraqueza da saúde, destruindo o aparelho mental e a estabilidade psíquica do sujeito, levando-o para uma descompensação e para a doença. Com relação ao sofrimento criativo é onde o trabalho propicia a sua transformação em criatividade e, conseqüentemente, em saúde. Nesse sentido, a contribuição do trabalhador à organização do trabalho beneficia as características do sujeito, aumentando a resistência do mesmo ao risco de um desequilíbrio psíquico ou somático.

A busca pela qualidade, produtividade e eficiência, atualmente, tem como base as transformações do mundo do trabalho, que atingem todas as organizações e exigem do trabalhador dedicação, competência e eficiência nas atividades, podendo levá-lo a entrar no processo de sofrimento. Contudo, o trabalho não gera somente sofrimento, ele, também, gera prazer.

Para tanto, de acordo com Dejours (1992), um bom equilíbrio entre a organização do trabalho e a estrutura mental do trabalhador cria situações favoráveis ao prazer. Quando as exigências intelectuais, motoras e psicossensoriais da tarefa estão de acordo com as necessidades do mesmo, quando o conteúdo do trabalho é fonte de satisfação, o resultado é o trabalho gerador de prazer.

Além disso, segundo Dejours (1992, 2004) é imperioso a criação de condições que possibilitem um aumento das vivências de prazer e isso implica gerar mudanças, tanto na forma de organização do trabalho, como na própria divisão das tarefas e das pessoas, ou seja, um ambiente que propicie melhores condições de trabalho. Contudo, para que isso aconteça é preciso também que o trabalhador possa perceber sentido naquilo que está realizando e com isso se identifique como um agente de transformação, capaz de ser um gerador da sua própria

mudança.

Nesse sentido, Mendes (2007) observa que o trabalho como fonte de saúde é necessário que o trabalhador se sinta reconhecido pelo seu esforço e dedicação à tarefa que está executando, uma vez que é através deste reconhecimento que se dá sentido ao trabalho. A autora destaca ainda, que é no reconhecimento que se percebe o sentimento de prazer no trabalho, fazendo com que o trabalhador se torne o protagonista da sua ação, ou seja, é através deste constructo que ele cria estratégias para dominar o seu trabalho e não ser um agente dominado por ele.

De maneira sintética:

[...] prazer é uma vivência que compreende experiências de gratificação provenientes da satisfação dos desejos e necessidades, podendo ser individual ou compartilhada por grupo de trabalhadores. O sofrimento é entendido pela vivência de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, oriundo de conflitos e de contradições vivenciados pelos trabalhadores que fazem uso de estratégias de mobilização coletiva, estratégias defensivas individuais e coletivas e estratégias criativas. (CAMARA & FARIA, 2009, p. 37)

## **2.4 Estratégias de mediação do sofrimento**

As estratégias de mediação tendem a evitar a desestruturação e consequentes desordens mentais no enfrentamento e defesa contra o sofrimento e se dividem em estratégias defensivas e de mobilização subjetiva (ANCHIETA et al., 2011). A mobilização subjetiva é o meio de transformar vivências de sofrimento em prazer, quando não ocorre a transformação são criadas as estratégias de defesa para se proteger das vivências negativas no trabalho que podem gerar adoecimento e alienação (MENDES, 2007).

As estratégias defensivas, utilizam-se de mecanismos que os trabalhadores lançam mão para minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer. Elas constituem-se como uma forma dos trabalhadores agirem para subverter as pressões patogênicas que decorrem do confronto entre o trabalho prescrito e o real (DEJOURS et al., 1994).

Neste caso, as estratégias defensivas se interpõem entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico, atuando como uma espécie de amortecedor contra as pressões organizacionais do trabalho. Observa-se, então, que o adoecimento decorre quando não é possível a negociação com a organização do trabalho, ocorrendo em virtude da inviabilidade ou fracasso das defesas individuais e coletivas, ou ainda, quando as mesmas são exaustivamente utilizadas, culminando em adoecimento.

As estratégias defensivas são caracterizadas por comportamentos de isolamento psicoafetivo e profissional do grupo de trabalho, de resignação, de descrença, de renúncia à participação, de indiferença e de apatia e por vezes, manifestam-se ainda atitudes de individualismo, conformismo, de desânimo, de desprezo, dentre outros (DEJOURS et al. 1994).

Além disso, as estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas, os autores apontam que a diferença entre um mecanismo de defesa individual e um coletivo está no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, que se encontra interiorizado. Ao passo que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores. Geralmente, elas não modificam a realidade, mas sim a percepção dos trabalhadores sobre esta realidade (MENDES, 2007).

Já com relação às estratégias coletivas, Dejours et al. (1994) orientam que são geralmente construídas e empregadas pelos trabalhadores coletivamente, diferenciando-se, dessa forma, dos mecanismos de defesa individuais contra o sofrimento de angústia e de ansiedade. Tais estratégias funcionam, então, como regras defensivas ou ideologias defensivas, que pressupõem um acordo tácito entre os trabalhadores e são típicas de cada categoria profissional.

O sofrimento resultante do encontro com o real do trabalho, para Ferreira (2013), não é somente um processo que articula a subjetividade ao trabalho, mas também um ponto de partida onde se origina a mobilização subjetiva do indivíduo levando-o para ação e transformação das situações que resultam em sofrimento.

Segundo Dejours (2004), a mobilização subjetiva é uma fonte de vivência de prazer no trabalho, um meio para lidar com o sofrimento. Implica a ressignificação do sofrimento que, segundo Mendes (2007), é o processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, entra em contato com sua subjetividade, utiliza sua inteligência prática e o coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento.

A mobilização subjetiva da inteligência sempre implica uma transgressão. Para que o trabalho funcione é necessária a burla, caso contrário pode-se incorrer em um funcionamento tipo “operação-padrão”. Os riscos são minimizados pela cooperação entre o coletivo de trabalhadores, que está baseada na confiança, favorecendo a construção de acordos (DEJOURS, 1994). Para superar as diferenças e contradições entre o trabalho prescrito e o trabalho real são necessárias invenções criativas.

No caso do serviço público essa situação se torna ainda mais problemática tendo em vista que o cotidiano de trabalho é regido pela legislação, ou seja, só é permitido fazer estritamente o prescrito na lei, ao passo que na iniciativa privada é permitido fazer tudo o que não for proibido por lei, nesse caso, verifica-se um ambiente pouco propício para a transformação do sofrimento em prazer, apresentando grandes possibilidades de se tornar patogênico e em casos mais graves aparecimento de patologias.

Por outro lado, conforme colocado por Dejours e Abdoucheli (1994), quando o sofrimento se transforma em criatividade, contribui beneficentemente para a identidade, aumentando a resistência dos sujeitos contra a desestabilização psíquica e somática. Dessa forma, o trabalho transforma-se em um mediador para a saúde. Pelo contrário, quando a situação de trabalho e as escolhas gerenciais utilizam o sofrimento no sentido patogênico, o trabalho transforma-se em mediador da desestabilização e da fragilização da saúde.

Nesse sentido, a mobilização subjetiva seria o caminho para possibilitar a ressignificação do sofrimento a partir da modificação da realidade que faz sofrer (MENDES, SILVA, 2006). Tal mobilização se sustenta no coletivo de trabalho, por meio do aspecto público de discussão, socialização do sofrimento, da cooperação e coesão grupais. Mendes (2007) define os elementos constitutivos da mobilização subjetiva como a inteligência prática, o reconhecimento, a ressonância simbólica e o espaço de discussão e cooperação.

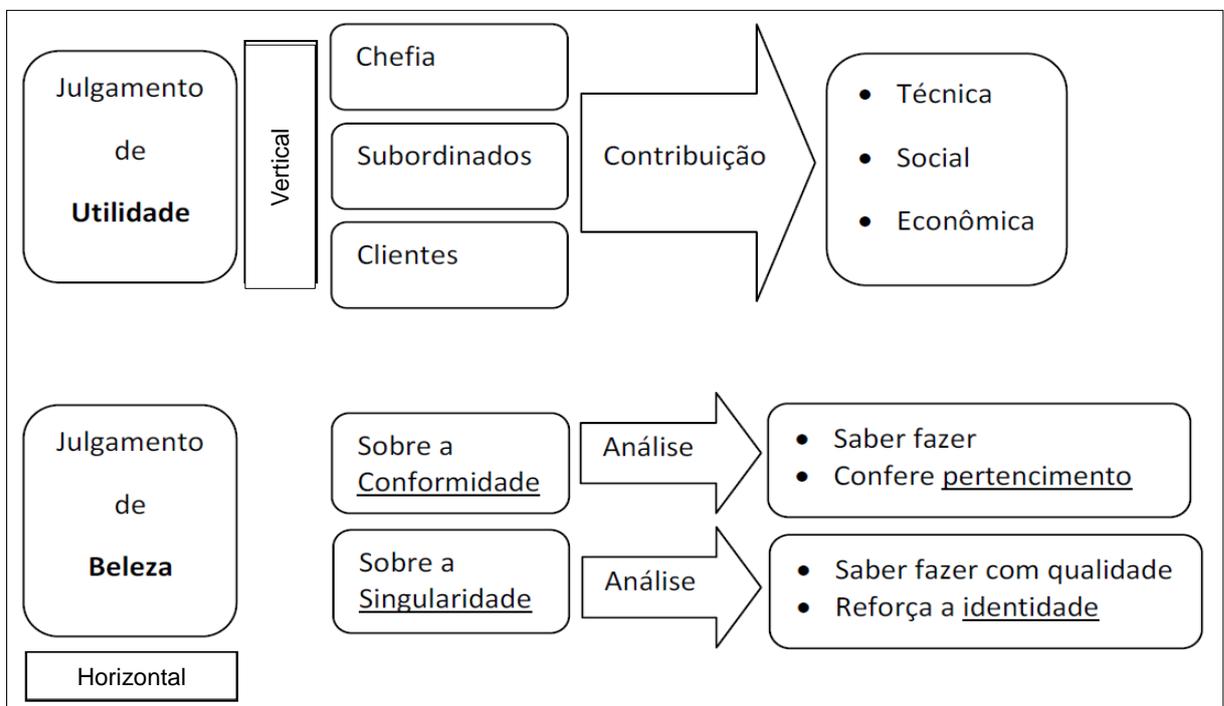
De acordo com Merlo (1999), o reconhecimento é como uma retribuição que o trabalhador espera receber em troca de sua contribuição a organização do trabalho. Contribuição esta que se dá a partir de sua inventividade, no preenchimento da lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Atitude esta que não se dá sem sofrimento mental e para a saúde como um todo. Para Mendes (2007), o reconhecimento no trabalho possibilita a conversão do sofrimento em prazer via mobilizações de condições políticas sendo considerado o aspecto central de formação da integridade psíquica do trabalhador.

O reconhecimento subjetivo do trabalho demonstrado de forma expressa pela gestão e colegas de trabalho, muitas vezes, é mais importante que a retribuição material representada pelo salário (MENDES, 2007). Por outro lado, a falta de reconhecimento e as dificuldades de relacionamento entre a equipe podem desencadear o sofrimento, considerando que o ambiente ocupacional é um local de troca e ajuda mútua, onde os sujeitos precisam estar constantemente em interação e socialização (FERREIRA et al., 2009).

Dejours (2004) esclarece que o reconhecimento passa por julgamentos específicos,

segundo uma dinâmica que está dentro da abordagem da psicodinâmica do trabalho: o julgamento de utilidade e o julgamento de beleza. O primeiro diz respeito à utilidade da contribuição técnica, social e econômica do sujeito e é proferido pela hierarquia, subordinados ou clientes (um juízo vertical). O segundo, mais severo, diz respeito à qualidade, singularidade, originalidade e distinção de uma tarefa e só pode ser proferido pelos pares, por aqueles que conhecem bem as regras de ofício e o estado da arte (um juízo horizontal). Ambos os tipos de reconhecimento geram no trabalhador sentido no trabalho realizado e, por conseguinte, geram registro na identidade dele.

**Ilustração 02. Esquema sobre o funcionamento da psicodinâmica do reconhecimento.**



Fonte: Martins (2012)

Martins (2012) cita que o reconhecimento é tido por Christophe Dejours como uma das suas principais contribuições para a Teoria da Psicodinâmica. E por meio do reconhecimento o mundo do trabalho garante, além do prazer, a construção de sentido no trabalho. Como exposto anteriormente, a interrupção dos elementos benéficos à saúde do trabalhador leva ao emprego de estratégias defensivas. Portanto, caso essas táticas não obtenham sucesso, o trabalhador entra em sofrimento patogênico, o que leva a diversos tipos de danos relacionados ao trabalho.

### **3 INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS – IFTO**

Nesta pesquisa, será apresentado o cenário onde está inserido o objeto de estudo neste caso, o Instituto Federal do Tocantins – IFTO e especificamente o Campus Palmas. Neste capítulo, apresentaremos o IFTO, a configuração de criação e sua estrutura atual. Será descrito como se deu a implementação, bem como se apresentarão as questões relacionadas aos aspectos de inserção regional das unidades, através das atividades desenvolvidas.

#### **3.1 Breves notas sobre a criação, implementação e configuração atual do IFTO**

O Sistema de Educação Profissional no Brasil está efetuando reformas significativas de natureza estrutural para compatibilizar sua função social às demandas contextuais e ao avanço científico e tecnológico.

Nessa perspectiva, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – IFTO – já adotou um modelo pedagógico de formação profissional ágil e flexível, no qual a Instituição executa ações estratégicas, eficientes e eficazes no ensino, na pesquisa e na extensão, sendo, inclusive, um parceiro importante no desenvolvimento sustentável do Estado do Tocantins, mediante assinatura e execução de cláusulas conveniais e de outros instrumentos legais, principalmente nos setores produtivos da indústria e serviços.

Em 23 de setembro de 1909, o Presidente Nilo Peçanha criou no Brasil a Escola de Aprendizes Artífices, por meio do Decreto nº 7.566, destacando-se, ao longo do tempo, no contexto educacional brasileiro, como ilhas de excelência na qualidade de formação profissional. A partir dessas unidades de ensino, foram criadas as Escolas Técnicas Federais, Agrotécnicas e Centros Federais de Educação Tecnológica, hoje, majoritariamente Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Em 29 de dezembro de 2008, foi sancionada a Lei nº 11.892, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Em seu art. 5º, determina “Ficam criados os seguintes Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: ...XXXVIII - Instituto Federal do Tocantins, mediante integração da Escola Técnica Federal de Palmas e da Escola Agrotécnica Federal de Araguatins”.

A Escola Agrotécnica Federal de Araguatins foi criada pelo Decreto nº. 91.673, em 20 de setembro de 1985, com o escopo de oferecer o 1º e 2º graus profissionalizantes com

habilitação em Agropecuária, Agricultura e Economia Doméstica, tendo sido inaugurada em 23 de março de 1988.

A instalação da Escola Agrotécnica Federal foi feita em cooperação com o Ministério de Reforma e do Desenvolvimento Agrário (Mirad), por intermédio do Grupo Executivo das Terras de Araguaia – Tocantins (Getat). O Getat foi autorizado a adotar providências necessárias junto ao Ministério da Fazenda para aceitação, pela União, da doação de uma área de 561,84 hectares de terras férteis banhadas pelo rio Taquari em 8 km de extensão, no município de Araguatins, em consonância com a Lei Municipal nº 321, de 8 de outubro de 1984, para a instalação da Escola Agrotécnica Federal.

Em 16 de novembro de 1993, pela Lei nº 8.731, a Escola foi convertida em uma Autarquia Federal, oferecendo os cursos de Ensino Médio e cursos de Técnico Agrícola nas Habilitações de Agricultura, Agroindústria e Zootecnia.

A Escola Técnica Federal de Palmas, criada com a publicação da Lei nº 8.670, de 30.6.1993, e, após longo período de procedimentos para a sua construção, veio a funcionar a partir do dia 10.3.2003, com três cursos técnicos: Edificações, Eletrotécnica e Informática.

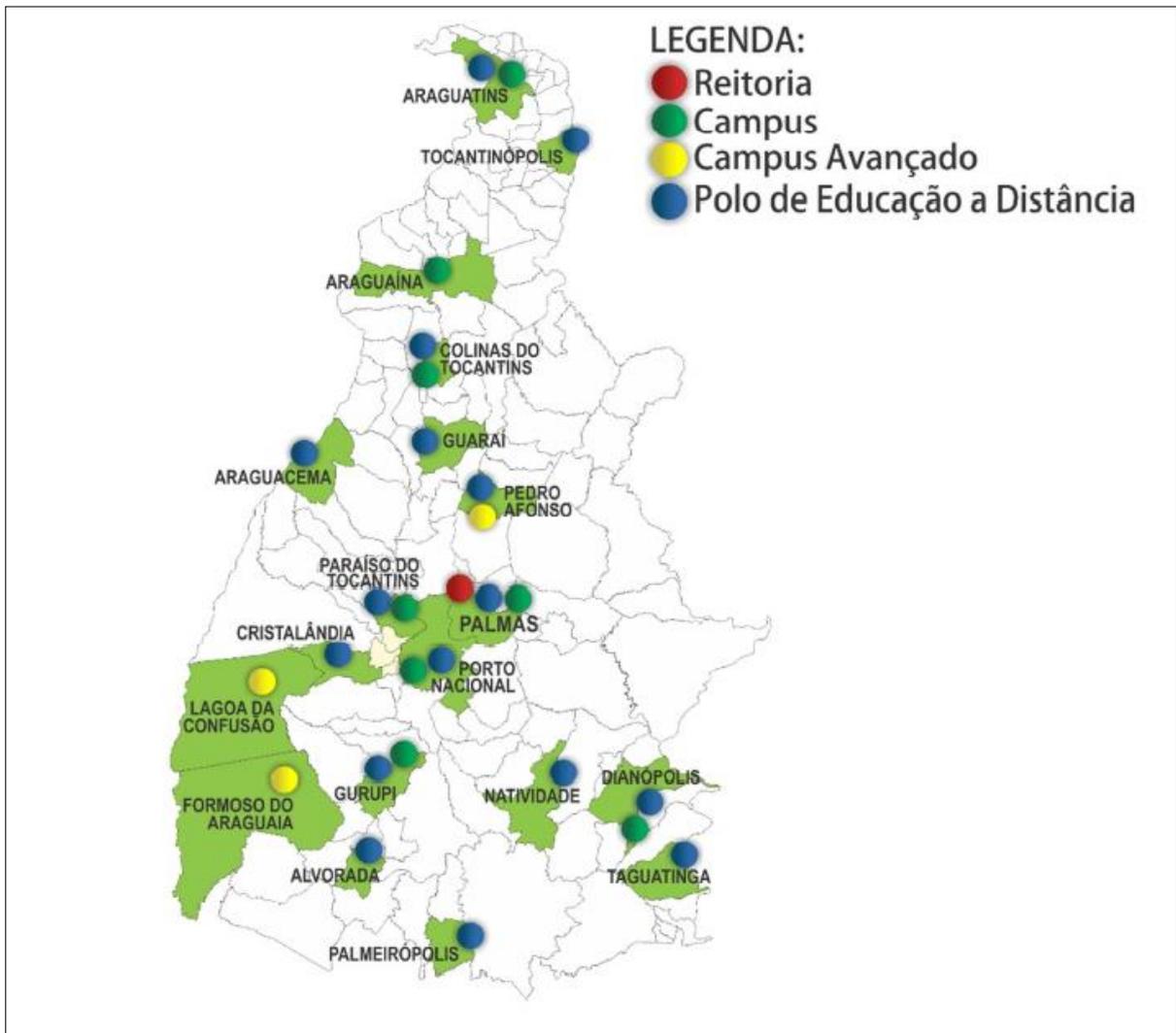
A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, equiparando-os às universidades federais. Adiciona ainda o desenvolvimento de programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica, estimula a pesquisa, a produção cultural e a extensão vinculada à responsabilidade social e o vínculo direto com a melhoria do ensino médio. Estabelece o mínimo de 50% das vagas para cursos técnicos integrados de nível médio, 20% para as licenciaturas e 30% para outras ofertas.

A Reitoria do Instituto Federal do Tocantins se localiza em Palmas. Além dos campi de Araguatins e Palmas, os quais lhe deram origem, o Instituto Federal do Tocantins é ainda composto pelos campi Araguaína, Araguatins, Colinas do Tocantins, Dianópolis, Gurupi, Paraíso do Tocantins e Porto Nacional e pelos campi avançados Formoso do Araguaia, Pedro Afonso e Lagoa da Confusão, estes três últimos em fase de implantação. O IFTO conta ainda com 16 polos de educação à distância (EaD), alcançando todas as regiões do estado.

O Instituto Federal é constituído no seio dos municípios mais populosos do Tocantins; seus campi estão localizados em Palmas (257.904 hab.), Araguaína (164.093 hab.), Gurupi (81.792 hab.), Porto Nacional (51.501 hab.), Paraíso do Tocantins (47.724 hab.), Araguatins (33.524 hab.), Colinas do Tocantins (33.078 hab.) e Dianópolis (20.566 hab.), e os campi

avançados estão localizados em Formoso do Araguaia, Lagoa da Confusão e Pedro Afonso; já os polos de EaD estão em Alvorada, Araguatins, Araguacema, Colinas do Tocantins, Cristalândia, Dianópolis, Guaraí, Gurupi, Natividade, Palmas, Palmeirópolis, Paraíso do Tocantins, Pedro Afonso, Porto Nacional, Taguatinga e Tocantinópolis.

### Ilustração 3: Localização dos *Campi* e Polos de EaD do IFTO



Fonte: PDI (2014)

Ao agregar e expandir instituições de educação profissionais já sedimentadas como a Escola Agrotécnica Federal de Araguatins, hoje Campus Araguatins, e a Escola Técnica Federal de Palmas, hoje Campus Palmas, e com a implantação de outros seis campi em pleno funcionamento, e ainda com seus três campi avançados em fase de implantação, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins busca formar não só profissionais qualificados para o mundo do trabalho, como também cidadãos preparados para a vida social e política, além, é claro, de contribuir para o desenvolvimento dos diferentes setores

produtivos do Tocantins, resguardando as singularidades econômicas, sociais e culturais dos distintos municípios e regiões do Estado (IFTO, 2014).

De acordo com Carvalho (2013), o IFTO foi concebido para atuar em todo o estado, sendo requisitado por municípios em todo o Tocantins, pois oferece educação pública de qualidade do ensino básico ao superior. Nesse caso, a Reitoria, conforme previsto no Estatuto, reverte-se como uma unidade de organização geral, formulação das diretrizes institucionais e planejamento de longo prazo. Os campi, por sua vez, constituem em unidades operacionais da atividade institucional (ensino, pesquisa e extensão) sendo estes, independentes e autônomos com personalidade jurídica própria.

Essa estrutura organizacional, que confere autonomia aos campi, permite que cada unidade tenha liberdade e flexibilidade em atuar conforme a dinâmica local em que estiver inserido. Essa prática permite o cumprimento do dever normativo que deu corpo à essência institucional, posta em sua formulação enquanto política pública não só de educação, em sentido amplo, como de agente promotor de integração entre conhecimento e aplicação prática, em sentido estrito, com ênfase na promoção do desenvolvimento regional (CARVALHO, 2013).

Com o objetivo de nortear as ações para o crescimento e desenvolvimento do IFTO, foi publicado no ano de 2014 o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) <sup>2</sup> 2015 – 2019, o qual descreve a infraestrutura física do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – IFTO –, bem como sua missão, objetivos e metas, projeto pedagógico, planejamento quanto à abertura de cursos e o perfil de seu corpo docente.

De maneira mais específica, para a construção do documento (PDI), foram formadas, inicialmente, duas comissões no âmbito do IFTO. A primeira delas, comissão de elaboração do plano de desenvolvimento institucional, foi designada para administrar as atividades e, por conseguinte, direcionar os trabalhos das comissões constituídas nos *campi*. Já a comissão de elaboração do plano pedagógico institucional dissertou sobre as modalidades de ensino ofertadas pelo instituto, a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão e a política educacional adotada pelo IFTO.

Com relação ao Diagnóstico Estratégico configura-se como um processo contínuo de autoavaliação que expressa a análise dos ambientes internos e externos ao IFTO, realizada por

---

2

Disponível em: <<http://www.ifto.edu.br/>>. Acessado em 05 de março de 2015.

seus servidores, a partir do qual é consolidado um cenário que dá sustentação à revisão da missão, visão, valores, princípios norteadores e, conseqüentemente, à definição de objetivos estratégicos, cerne do planejamento e da gestão para o período de 2015-2019 (IFTO, 2014).

Assim, de acordo com o Diagnóstico Estratégico expresso no PDI, o IFTO tem como Missão Institucional “Proporcionar desenvolvimento educacional, científico e tecnológico no Estado do Tocantins por meio da formação pessoal e qualificação profissional”. E como Visão de Futuro “Ser referência no ensino, pesquisa e extensão, com ênfase na inovação tecnológica de produtos e serviços, proporcionando o desenvolvimento regional sustentável”.

O Instituto Federal do Tocantins, em seu Estatuto, publicado em 19 de agosto de 2009, em seu artigo terceiro, declara como princípios norteadores da instituição:

- I – compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência e gestão democrática;
- II – verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e a extensão;
- III – eficácia nas respostas de formação profissional, difusão do conhecimento científico e tecnológico e suporte aos arranjos produtivos locais, sociais e culturais;
- IV - inclusão de pessoas com necessidades educacionais especiais e deficiências específicas; e
- V - natureza pública e gratuita do ensino, sob a responsabilidade da União.

### **3.2 IFTO – Campus Palmas**

O Campus Palmas nasceu da transformação da antiga Escola Técnica Federal de Palmas (ETF-Palmas) que foi criada em 30 de junho de 1993, por meio da Lei nº 867/93, e, em 21 de dezembro de 1998, tornou-se Autarquia Federal pelo Decreto nº 2980/MEC. Inaugurada em 2003, teve seu primeiro processo seletivo para os cursos técnicos em Edificações, Eletrotécnica e Informática. Ainda no mesmo ano, o Governo do Estado do Tocantins, pela Lei nº 1.405/03, de 22/10/2003, doou uma área de 44.914,93m<sup>2</sup>, situada em frente à área da escola, o que elevou para 128.508,38m<sup>2</sup> a área total da ETF-Palmas.

No ano de 2004, a ETF-Palmas realizou mais um Processo Seletivo, desta vez oferecendo, além dos três cursos já existentes, seis novos cursos técnicos: Eletrônica, Agrimensura, Gestão em Agronegócio, Turismo e Hospitalidade, Secretariado Executivo e Saneamento Ambiental. Em janeiro de 2005, iniciou a oferta de cursos de Ensino Profissional Integrado ao Ensino Médio, com 4 turmas de 40 acadêmicos cada, nos cursos de Edificações, Eletrônica, Eletrotécnica e Informática. Em dezembro de 2005, a instituição teve seus quatro

primeiros Cursos Superiores de Tecnologia (CST) aprovados com conceito A pelo Ministério da Educação: CST em Construção de Edifícios, CST em Gestão Pública, CST em Sistemas Elétricos e CST em Sistemas para Internet. Implementou também, no segundo semestre daquele ano, o Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – Proeja.

#### **Ilustração 04. Entrada principal do IFTO Campus Palmas.**



**Fonte: Ascom/Campus Palmas**

Atualmente o Campus Palmas oferece os cursos técnicos subsequentes em Agrimensura, Edificações, Eletrotécnica, Mecatrônica, Controle Ambiental, Informática, Segurança do Trabalho, e Secretariado; os cursos técnicos integrados ao ensino médio em Agrimensura, Agronegócio, Eletrotécnica, Mecatrônica, Informática, Administração, e Eventos; os Cursos Superiores de Tecnologia em Agronegócio, Sistemas Elétricos, Sistemas para Internet, Gestão e Turismo, e Gestão Pública; os cursos superiores de Licenciatura em Física e Licenciatura em Matemática; o curso superior bacharelado em Engenharia Civil; os cursos médios na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos em Atendimento, e Manutenção e Operação de Microcomputadores; e o curso de Pós-graduação lato sensu em Telemática.

O Campus Palmas oferece ainda os seguintes cursos técnicos subsequentes na Modalidade de Ensino a Distância, em 15 cidades do Estado do Tocantins, Polos de EaD: Agroecologia, Administração, Secretariado, Informática para internet, Manutenção e Suporte em Informática, Marketing, Controle Ambiental, e Segurança do Trabalho.

## **4 METODOLOGIA**

Neste capítulo apresenta-se a metodologia utilizada informando o tipo de pesquisa, a unidade de análise, os sujeitos da pesquisa, instrumentos e procedimentos de coleta e de análise dos dados e, por fim, os aspectos éticos da pesquisa. A coleta de dados em campo deu-se no período entre junho a julho de 2015.

### **4.1 Tipo de pesquisa**

Esta será uma pesquisa de caráter descritivo de natureza quantitativa e qualitativa cujo método adotado corresponderá ao estudo de caso em uma IFE pública localizada no município de Palmas – Tocantins.

De acordo com Gil (2002), algumas pesquisas descritivas extrapolam a identificação da existência de relações entre variáveis, e buscam determinar a natureza dessas relações, aproximando-se da pesquisa explicativa, o que será encontrado em alguns pontos desta pesquisa.

A utilização de métodos quantitativos e qualitativos na pesquisa possui o caráter de complementariedade e se traduz na tentativa de buscar uma visão mais abrangente da percepção compartilhada pelos professores das vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Em relação ao estudo de caso como metodologia a ser utilizada na pesquisa, justifica-se em virtude e tal método ser amplo, abrangente e possuir um histórico de aplicação em instituições abarcando a singularidade de cada caso. Trata-se, ainda, de uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos (YIN, 2005).

O estudo de caso se justifica para a pesquisa por ser uma técnica apropriada para o entendimento e compreensão das vivências de prazer e sofrimento dos TAEs, sendo que essas vivências estão intimamente ligadas ao contexto específico da instituição onde atuam.

### **4.2 Unidade de estudo, amostra e sujeitos da pesquisa**

A unidade de análise escolhida compreende os servidores Técnicos Administrativos que trabalham no Instituto Federal do Tocantins Campus Palmas. Os critérios de inclusão: ser servidor técnico-administrativo efetivo, lotado no IFTO Campus Palmas, em exercício ativo

da função, aceitar participar voluntariamente do estudo. Excluíram-se, portanto, o autor da pesquisa, os servidores que estavam durante o período de coleta de atestado médico, licenças ou afastamentos e os que não contemplavam os demais critérios de inclusão.

De acordo com dados extraídos do SUAP – Sistema de Unificação de Administração Pública, o quadro de servidores técnicos administrativos do IFTO Campus é composto por um universo de 111 servidores, de acordo com os critérios de exclusão foram subtraídos um total de 06 servidores, assim, considerou-se neste estudo uma população de 105 profissionais e, após o retorno das respostas, obteve-se uma amostra de 85 servidores que representa aproximadamente 81% da população total.

A conveniência em realizar este estudo com os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) tem como características favoráveis: a heterogeneidade sociodemográfica e a estabilidade no emprego que contribuirão, respectivamente, com a variabilidade dos determinantes sociais de saúde desta população e com o monitoramento do servidor em longo prazo.

Os servidores estudados na presente pesquisa são servidores estatutários, titulares de cargos públicos, são submetidos em Lei a regulamentos estabelecidos e pelas unidades da Federação, ou seja, são titulares de cargo público, que, após concurso público, passam a ser regidos pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, que, após tomarem posse e passarem por três anos de estágio probatório, adquirem estabilidade. São também adquiridos o direito ao recolhimento da previdência social, uma remuneração conforme a classe, a função pelo poder público Federal e a oportunidade de continuar se qualificando e capacitando, com o incentivo de Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Além disso, Os TAEs se caracterizam por serem trabalhadores com níveis de escolaridade variados, incluindo desde a formação básica até a educação superior. As atividades realizadas por eles envolvem uma multiplicidade de funções e dentre suas atribuições gerais podem-se citar: planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico administrativo, ao ensino, à pesquisa e à extensão, atividades características de instituições federais de ensino superior. Além disso, realizam atividades específicas utilizando recursos materiais, financeiros e outros dos quais a instituição dispõe para assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade de todas as atividades descritas acima (BRASIL, 2005).

### 4.3 Instrumentos de pesquisa e procedimentos para Coleta dos dados

Para o alcance do objetivo desta pesquisa, foi utilizado um questionário que conteve itens quantitativos e qualitativos que foram disponibilizados na plataforma do Google Docs e enviados via e-mail institucional a todos os servidores integrantes da pesquisa. Para Facas (2013), com a aplicação do questionário eletrônico tem-se algumas vantagens como: a agilidade na tabulação dos resultados e a facilidade de utilizar maiores amostras, além disso, o questionário eletrônico possibilita sensível aumento na velocidade de apuração dos dados coletados, visto que pode ser programado de modo que a tabulação dos dados seja automática.

Primeiramente, foi realizado um teste piloto tendo como objetivo de verificar e testar a viabilidade do instrumento de pesquisa. O questionário foi encaminhado para a realização do teste a 07 (sete) servidores, para verificar a presença de dúvidas, entendimento das questões, tempo de aplicação e, se necessário, fazer as devidas correções antes da aplicação principal. Verificou-se que: (i) os instrumentos disponibilizados eram adequados aos objetivos da pesquisa; (ii) o tempo médio de aplicação foi de aproximadamente 15 minutos; (iii) com relação ao questionário, algumas perguntas foram modificadas para melhor entendimento do entrevistado quanto a seu preenchimento. Assim sendo, os instrumentos foram considerados adequados para que se pudesse dar início à investigação. Ressalte-se que os questionários respondidos no teste piloto foram excluídos, ou seja, não foram incluídos nos resultados da pesquisa principal.

O questionário foi dividido em 03 (três) partes: Primeiramente, com o propósito de obter o perfil do servidor, foi aplicado o questionário sociodemográfico - ANEXO 01 e conteve as seguintes variáveis: idade, sexo, estado civil, nível concursado, escolaridade, cargo, unidade de lotação, tempo de trabalho na instituição, tempo de trabalho no cargo, carga horária semanal e, por fim, o número de afastamento por problema de saúde relacionado ao trabalho ocorrido no último ano.

Em seguida, o questionário contemplou ainda 03 (três) perguntas abertas que levaram em consideração as categorias propostas pela psicodinâmica do trabalho como: organização do trabalho, condições de trabalho, relações de trabalho, mobilização subjetiva do trabalhador, vivências de prazer e sofrimento, e ainda, as estratégias defensivas para enfrentar o dia a dia de trabalho.

Seguem abaixo as perguntas abertas que foram utilizadas na pesquisa:

- ✓ Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho? E quais estratégias você utiliza para lidar com essas dificuldades?
- ✓ Quais os sentimentos que você tem relacionados ao seu trabalho? E como lida com esses sentimentos?
- ✓ De que forma o trabalho influencia a sua vida? E como lida com essa influência?

E, por último, foi utilizado como instrumento de pesquisa o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), (FACAS, 2013). Este protocolo tem por objetivo o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho, com itens que envolvem a investigação de diversas dimensões da relação trabalhador-organização do trabalho, cujos objetivos são: investigar as características da organização prescrita do trabalho; avaliar o estilo de gestão da organização; levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho; identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho; comparar a relação entre as dimensões analisadas do trabalho e diferentes grupos demográficos; identificar relações causais entre os diferentes fatores das diferentes escalas; oferecer subsídios para etapas posteriores de pesquisa e investigação, bem como guiar a elaboração de políticas de saúde ocupacional.

O Protocolo de Avaliação de Riscos psicossociais no trabalho – PROART foi desenvolvido por Facas, em dissertação de Doutorado apresentada no ano de 2013 na Universidade de Brasília. Foi elaborado a partir da adaptação e junção de quatro escalas diferentes, com o intuito de avaliar os riscos psicossociais presentes nos mais diversos ambientes de trabalho (FACAS, 2013).

O protocolo é composto por 93 itens subdivididos em quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho (19 itens), Escala de Estilos de Gestão (23 itens), Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho (28 itens) e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (23 itens).

Para esta pesquisa, foi utilizado somente duas dimensões do Protocolo, sendo elas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho – EOPT, constante do ANEXO 02; e a Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho – ESPT, no ANEXO 03. Essa decisão se baseou em razão de que a aplicação do protocolo completo exigiria um tempo maior para o servidor responder, assim, poderia provocar uma taxa muito baixa de retorno das respostas. Conforme explica Facas (2013), esta decisão de aplicar apenas parte do protocolo não inviabiliza a

pesquisa, visto que, as escalas utilizadas foram validadas e construídas separadamente, portanto, este fato apenas reduz a possibilidade de análise.

A primeira, denominada Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT), é composta por 19 itens que foram divididos em dois fatores: fator Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho, que visam apreender as representações que os trabalhadores têm acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecidas para suas execuções; da flexibilidade de prazos, ritmos e normas; da variabilidade das tarefas; e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho (FACAS, 2013). Os quadros Ilustrações 01 e 02 apresentam respectivamente os itens pertencentes ao primeiro e ao segundo fator citados.

#### **Quadro 1. Itens pertencentes ao fator Divisão das Tarefas.**

<b>Itens</b>
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas
O ritmo de trabalho é adequado
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis

**Fonte: Facas (2013)**

#### **Quadro 2. Itens pertencentes ao Fator Divisão Social do Trabalho.**

<b>Itens</b>
Há clareza na definição das tarefas
Há justiça na distribuição das tarefas
Os trabalhadores participam das decisões sobre o trabalho
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor

Há qualidade na comunicação entre os trabalhadores

As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras

A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção

Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas

As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si

As tarefas que executo em meu trabalho são variadas

Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho

Fonte: Facas (2013)

Os itens que a compõem a EOPT foram formulados positivos, isto é, quanto maior o seu score, menores os riscos psicossociais. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator são apresentados conforme Ilustração abaixo:

**Quadro 3. Parâmetros de avaliação de riscos para a EOPT.**

1,0 Risco Alto	2,3 Risco Médio	3,7 Risco Baixo
Resultado negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo.	Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.

Fonte: Facas (2013)

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) é composta por 28 itens, reflete as formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, as entendendo como parte constituinte do estilo de gestão adotado (FACAS, 2013).

Os itens pertencentes à ESPT foram agrupados em três diferentes fatores que expressam o sofrimento patogênico no trabalho: Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento.

O fator **Falta de Sentido do Trabalho** pode ser caracterizado como sentimentos de inutilidade ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e

significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade. É composto pelos seguintes itens:

**Quadro 4. Itens pertencentes ao fator Falta de Sentido do Trabalho.**

Itens
Sinto-me inútil em meu trabalho
Considero minhas tarefas insignificantes
Sinto-me improdutivo no meu trabalho
A identificação com minhas tarefas é inexistente
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade
Meu trabalho é sem sentido
Minhas tarefas são banais
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho

Fonte: Facas (2013)

O fator **Esgotamento Mental** é definido pelo sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho. É composto pelos itens:

**Quadro 5. Itens pertencentes ao fator Esgotamento Mental.**

Itens
Meu trabalho é cansativo
Meu trabalho é desgastante
Meu trabalho me frustra
Meu trabalho me sobrecarrega
Meu trabalho me desanima
Meu trabalho me faz sofrer
Meu trabalho me causa insatisfação
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta

Fonte: Facas (2013)

O último fator da ESPT **Falta de Reconhecimento** se identifica com o sentimento de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, sem liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. É composto pelos itens:

**Quadro 6. Itens pertencentes ao fator Falta de Reconhecimento.**

Itens
Meus colegas desvalorizam meu trabalho
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho
Meus colegas são indiferentes comigo
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença
É difícil a convivência com meus colegas
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado
Meu trabalho é desvalorizado pela organização
A submissão do meu chefe a ordens superiores me causa revolta

Fonte: Facas (2013)

A ESPT possui itens negativos, isto é, quanto maior o escore, maiores os riscos psicossociais. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média, desvio-padrão e frequência do fator serão os seguintes:

**Quadro 7. Parâmetros de avaliação para a ESPT.**

1,0	2,3	3,7	5,0
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

Fonte: Facas (2013)

As respostas referentes às escalas são dadas utilizando uma escala tipo Likert de Frequência, composta por cinco pontos, conforme Ilustração abaixo.

**Quadro 8. Escala de frequência do tipo likert.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Fonte: Facas (2013)

Os instrumentos de natureza quantitativa utilizados na pesquisa visaram a caracterização da amostra, o mapeamento dos riscos psicossociais bem como identificar fatores geradores de prazer e sofrimento relacionadas ao contexto de trabalho, e, ainda, investigar a utilização de estratégias de mediação individual e coletiva. Com relação aos instrumentos de natureza qualitativa, estes tiveram como propósito caracterizar o contexto de trabalho dos servidores e aprofundar e complementar a análise e dos resultados obtidos por meio dos instrumentos quantitativos.

Os resultados de cada um dos questionários foram integrados na discussão do trabalho e, assim, formaram um conjunto de dados que, apesar de abordados metodologicamente de maneira distinta, forneceram subsídios para o estabelecimento de relações, do ponto de vista tanto empírico quanto teórico, no sentido de atender aos objetivos do estudo.

Por fim, de forma complementar, a pesquisa utilizou-se de dados secundários: (relatórios e documentos institucionais) provenientes de periódicos locais ou regionais, pesquisas do Ministério da Educação (MEC), Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), IFTO, dentre outros.

#### **4.4 Análise dos dados**

Os dados dos questionários foram analisados com o auxílio do programa SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences for Windows*, versão 20.

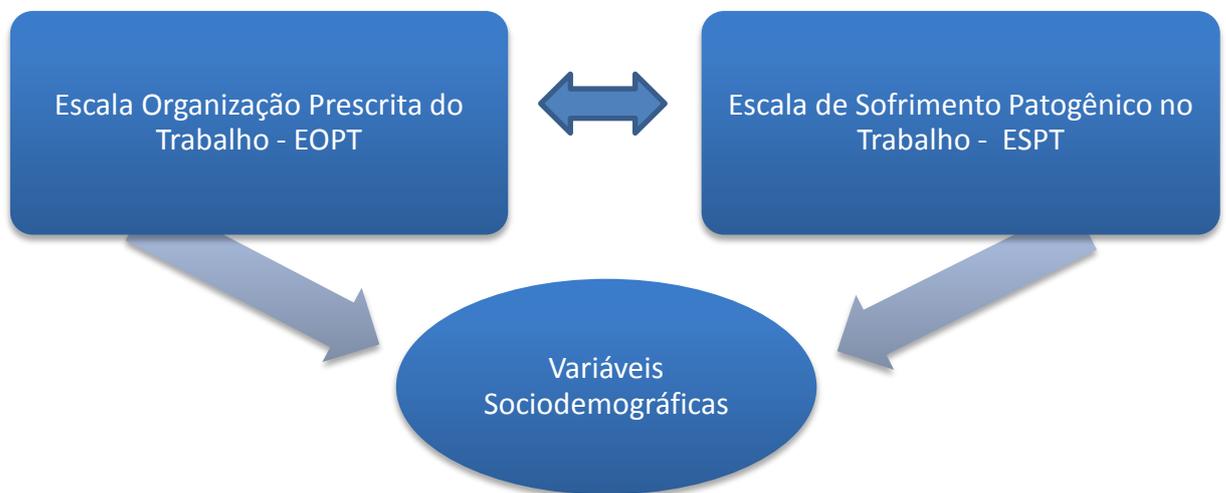
Para a análise dos dados quantitativos foi realizado foram realizadas estatísticas descritivas (frequências, média e desvio padrão) que visaram caracterizar os participantes da pesquisa (dados sociodemográficos), bem como analisar dados referentes às respostas às escalas, além disso, foi realizado foram também realizadas estatísticas inferenciais: “testes t”

e Correlações de Pearson, a fim de verificar a existência de relações entre as variáveis dependentes (escalas EOPT e ESPT), com as variáveis independentes (variáveis sociodemográficas) da amostra. Enfatiza-se que os resultados referem-se, apenas, à associação sistemática entre as variáveis, ou seja, numa pressuposição de causa-efeito. Os dados obtidos foram sistematizados sob a forma de quadros, tabelas e ilustrações.

Em todas as medidas estatísticas utilizadas foram levados em consideração níveis de significância de  $p < 0,01$  e  $p < 0,05$ , representando percentuais de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente, ou seja, caso o valor-p seja maior do que os níveis apresentados indica que não houve correlação significativa entre as variáveis. Quanto mais próxima de 0, mais fraca é a correlação; o sinal positivo remete que as variáveis são diretamente proporcionais; já o sinal negativo remete que as variáveis são inversamente proporcionais (HAIR JUNIOR. et al., 2005).

Com o objetivo em esclarecer as análises realizadas, a Ilustração 5, abaixo, demonstra as relações entre as variáveis investigadas.

**Ilustração 5. Relação entre variáveis pertinentes ao objeto de estudo da pesquisa.**



**Fonte: Autor da pesquisa**

Para a análise qualitativa das perguntas abertas, primeiramente, foram tratadas por meio de análise estatística de dados textuais e posteriormente submetidas à Análise de Conteúdo, que é uma técnica de investigação e interpretação de conteúdos da comunicação, Bardin (1977). Uma das formas de análise de conteúdo utilizadas por Bardin é a Análise Categorical Temática, que é a mais utilizada. “Funciona por desmembramento do texto em

unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos”, Bardin (1977 p. 153). Nesta técnica, o texto é desmembrado em unidades, que são as categorias, cada qual reunindo um grupo de elementos com características em comum.

#### **4.5 Aspectos éticos da pesquisa**

Inicialmente, o pesquisador reuniu-se com o Diretor Geral do IFTO Campus Palmas, onde este, após conhecer os objetivos da pesquisa, a metodologia a ser aplicada, prazos a serem cumpridos, bem como esclarecimento sobre relatório final (para a Instituição) e estar ciente de que os participantes não iriam ser identificados, por fim, emitiu a declaração aprovando a realização pesquisa.

Previamente à coleta de dados, em conformidade com as normas de ética da Resolução 196/96 do CNS, tendo sido aprovada por meio do protocolo nº 1.244.356, um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE foi utilizado para registro da anuência dos envolvidos no estudo. No qual, os participantes foram informados que sua participação não lhes causaria danos ou prejuízos de qualquer ordem e de seu direito à desistência caso não se sentissem à vontade para participar da pesquisa. E, por fim, ressaltou-se junto aos pesquisados que a participação no estudo se daria de maneira voluntária e os dados seriam trabalhados em conjunto, além disso, a fim de evitar a identificação do público pesquisado, os TAEs que participaram da pesquisa foram chamados neste trabalho de TAE-1, TAE-2, TAE-3, [...], TAE-85.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo compõe-se de quatro etapas. Na primeira, descrevem-se as variáveis sociodemográficas referentes à coleta de dados quantitativos, a partir da distribuição de frequências e estatística descritiva.

Na segunda, foram analisados os dados que caracterizam as escalas EOPT e ESPT em conjunto com as falas dos pesquisados que tiveram o objetivo de complementar e esclarecer os dados obtidos pelos questionários.

Na terceira, mediante a utilização de procedimentos estatísticos bivariados, foram comparadas e analisadas as médias dos fatores da organização do trabalho e de sofrimento patogênico em relação às variáveis sociodemográficas, visando à identificação de diferenças e associações em relação aos fatores presentes nas duas escalas estudadas.

Por fim, utilizando-se da análise de conteúdo nas respostas às perguntas abertas procurou-se descrever as estratégias de mobilização individuais e coletivas utilizadas pelos servidores para minimizar o sofrimento no trabalho.

### 5.1 Análise estatística descritiva das variáveis sociodemográficas

Dos 85 servidores respondentes, 52,9% eram mulheres e 47,1%, homens. Com relação a à idade, a configuração da amostra se mostrou bem diversificada com predominância da faixa etária entre 29 a 35 anos representando 37,6%, com média de idade de 36,27 anos. Quanto ao estado civil, mais da metade dos respondentes, 54,1%, declarou-se casados; 30,6%, solteiros; e o restante, aproximadamente 15%, distribuído entre Divorciado/Separado e União Estável, sendo que para a condição de viuvez não houve declaração. A tabela 1 ilustra essa distribuição.

**Tabela 1: Distribuição da amostra por gênero, idade e estado civil.**

<b>Gênero</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Idade</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Feminino	45	52,9	22 a 28 anos	16	18,8	Casado	46	54,1
Masculino	40	47,1	29 a 35 anos	32	37,6	Divorciado/Separado	7	8,2
			36 a 42 anos	18	21,2	Solteiro	26	30,6
			43 a 60 anos	19	22,4	União Estável	6	7,1
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

Fonte: dados da pesquisa

Quanto ao tempo de serviço no cargo, os resultados com mais frequências estão na faixa de até 5 anos (55,3%); na faixa de 6 a 12 anos (32,9%); e acima de 21 anos no cargo com 9,4%.

A distribuição da amostra quanto ao nível do qual o servidor foi concursado, bem como seu nível de escolaridade atual, observa-se a predominância com 57,6% de servidor concursado como nível médio e 42,4% concursado como nível superior.

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, de acordo com tabela acima, o maior percentual (60,0%) tem especialização; 23,5% são servidores que têm graduação em seguida mestrado e nível médio ambos com 8,2%. Por fim, destaca-se que IFTO Campus Palmas ainda não possui nenhum servidor administrativo com título de doutor em seu quadro.

Os resultados relativos ao tempo de serviço no cargo, o nível do cargo e a escolaridade dos participantes da pesquisa constam da Tabela 2:

**Tabela 2: Distribuição da amostra por Tempo no Cargo, Nível do Cargo Concursado e Grau de Escolaridade.**

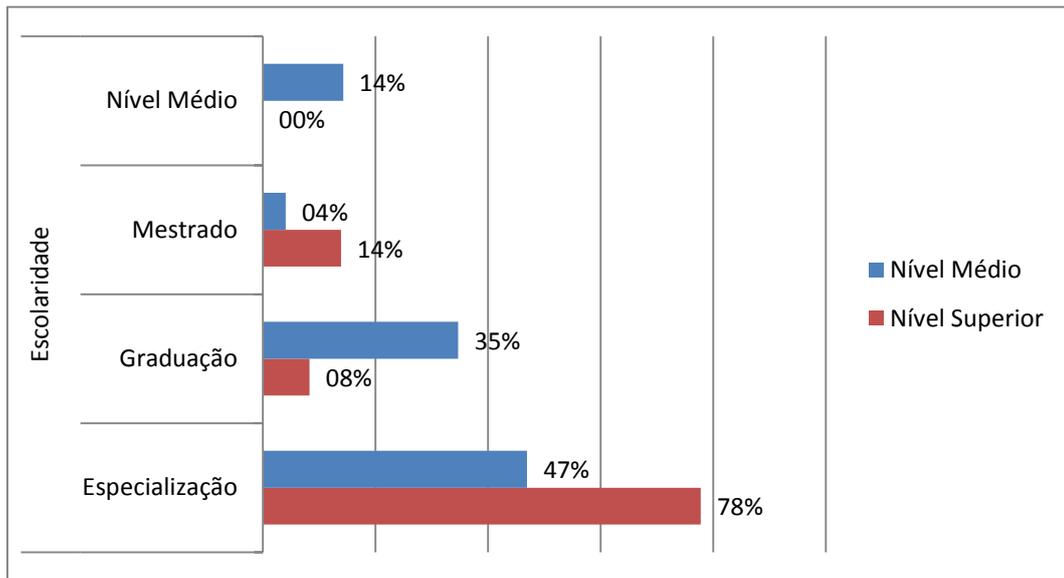
Tempo no Cargo	Nível do Cargo Concursado		Nível do Cargo Concursado	Escolaridade				
	N	%		N	%			
Até 5 anos	47	55,3	Nível Médio	49	57,6	Especialização	51	60
6 a 12 anos	28	32,9	Nível Superior	36	42,4	Graduação	20	23,5
13 a 20 anos	2	2,4				Mestrado	7	8,2
Acima de 21 anos	8	9,4				Nível Médio	7	8,2
Total	85	100,0	Total	85	100,0	Total	85	100,0

Fonte: dados da pesquisa

Ao relacionar o nível do cargo concursado com a escolaridade, pode-se observar por meio do gráfico 1 que poucos servidores ainda permanecem com o mesmo grau de escolaridade exigido pelo cargo concursado, convêm destacar que: para cargo de nível médio exige-se como escolaridade mínima o ensino médio completo ou técnico e para nível superior, o título de graduação.

Assim, do total de 49 TAE's concursados como nível médio, apenas 14,3% permanecem com mesma escolaridade, sendo que 34,7% possuem título de graduação e quase a metade já possui especialização (46,9%) e, por fim, mestrado com 4,1%. Com relação aos TAE's de nível superior, 8,3% permanecem com a escolaridade inicial e a grande maioria, (77,8%), possui especialização e 13,9%, mestrado.

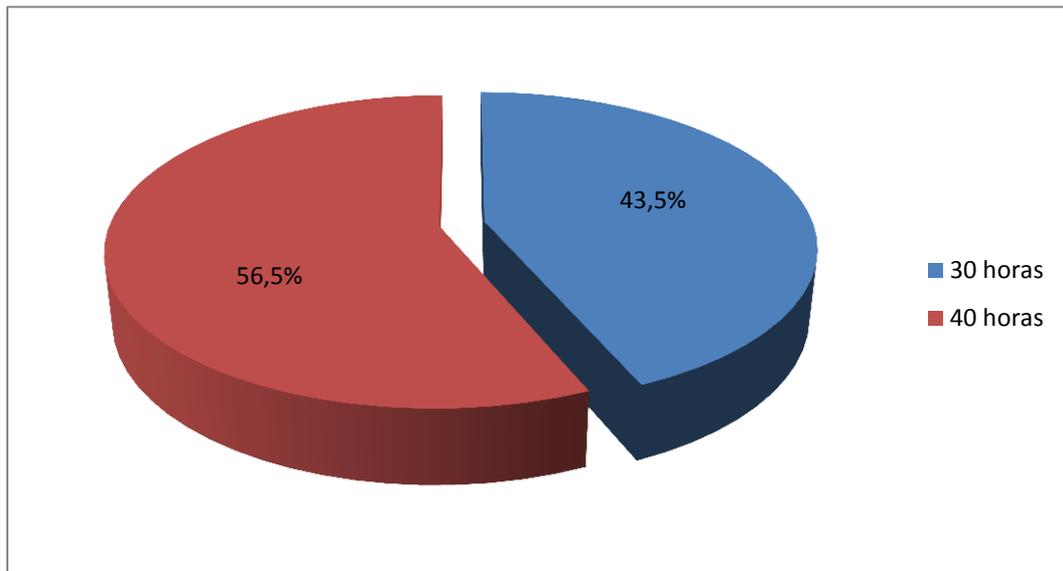
**Gráfico 1. Distribuição da amostra segundo nível do cargo e escolaridade.**



Fonte: dados da pesquisa

Com relação à carga horária, 56,5% dos respondentes trabalham 40 horas por semana, já o restante, representando 43,5%, exerce suas funções em 30 horas semanais. Conforme demonstra o gráfico 2.

**Gráfico 2. Distribuição da amostra segundo carga horária de trabalho.**

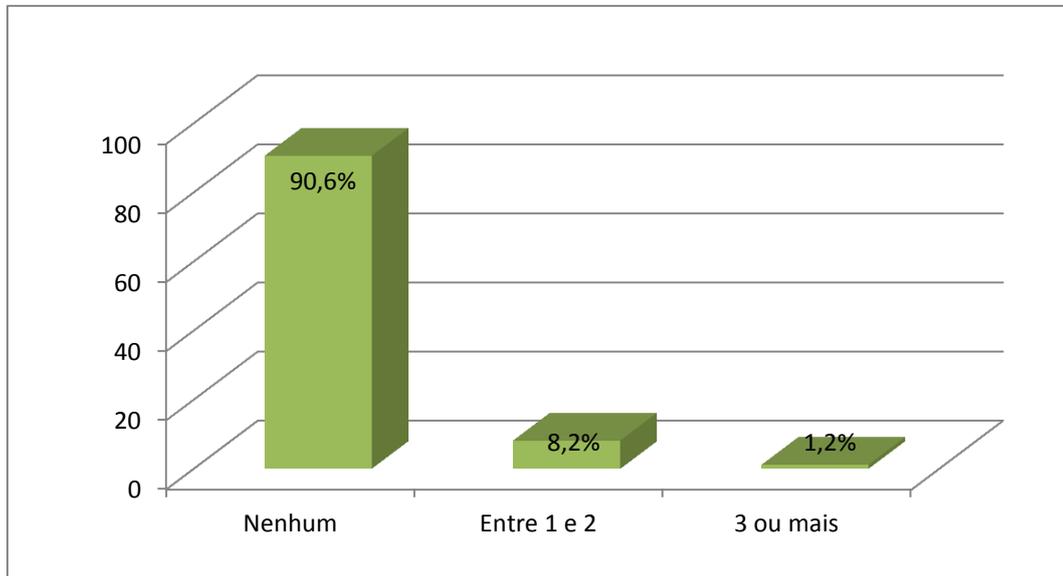


Fonte: dados da pesquisa

De acordo com o gráfico 3, a maioria dos entrevistados obteve nenhum afastamento por motivos de saúde, totalizando um percentual de 90,6%; 8,2% apresentaram de um a três afastamentos e 1,2% tiveram mais de três afastamentos. Os números de afastamentos por

motivos de saúde não representam uma situação alarmante e sugerem inicialmente uma condição satisfatória quanto à saúde dos servidores.

**Gráfico 3. Número de afastamento por problema de saúde relacionado ao trabalho.**



**Fonte: dados da pesquisa**

Em suma, considerando-se a amostra pesquisada, têm-se o seguinte perfil sociodemográfico: a maioria dos servidores pesquisados é do sexo feminino, encontram-se na faixa etária de 29 a 35 anos; com média de idade de 36,27 anos; são casados; concursados como nível médio; a grande maioria tem especialização; o tempo de trabalho no cargo predomina a faixa até 05 anos, com média 7,27 anos de tempo no cargo; trabalha 40 horas semanalmente; e por fim, apresenta baixa incidência de afastamento do trabalho por motivos de saúde.

## 5.2 Análise estatística descritiva das Escalas

Para melhor interpretação, os resultados estão apresentados em tabelas que expõem os dados descritivos (média e desvio padrão) em relação às escalas Organização do Trabalho, e Sofrimento Patogênico no Trabalho.

Além disso, com objetivo de complementar e esclarecer os resultados quantitativos, sempre que possível, os dados que caracterizam as escalas EOPT e ESPT foram comparados com as falas dos pesquisados conseguidas por meio das respostas às perguntas abertas.

A Análise dos resultados quanto ao potencial de riscos psicossociais foi realizada segundo classificação de Facas (2013), assim, a leitura das EOPT e ESPT deverá seguir os parâmetros apresentados no Capítulo 04 conforme (Quadros 3 e 7), respectivamente.

### Análise dos dados da Escala Organização Prescrita do Trabalho – EOPT

Antes de iniciar a análise é importante ressaltar que a Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT) objetiva apreender as representações que os trabalhadores possuem acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecidas para suas execuções; da flexibilidade de prazos, ritmos e normas; da variabilidade das tarefas; e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho (FACAS, 2013).

A tabela 3 apresenta média, desvio padrão e parâmetro de avaliação referentes aos resultados dos fatores pertencentes à Escala da Organização Prescrita do Trabalho. Cabe salientar que, para todas as análises desta escala, quanto maiores os escores encontrados, menores serão os riscos inerentes ao fator analisado.

**Tabela 3: Distribuição da amostra em relação aos fatores da Escala Organização Trabalho.**

<b>Fatores da Organização do Trabalho</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Parâmetro de Avaliação</b>
Divisão das Tarefas	85	3,38	0,70	Risco Médio
Divisão Social do Trabalho	85	3,52	0,64	Risco Médio

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

A análise da média em relação ao total de respondentes mostrou que ambos os fatores apresentam risco psicossocial de nível médio, e demonstram que o fator Divisão das Tarefas é mais significativo e causa maior insatisfação nos servidores pesquisados que o fator Divisão Social do Trabalho. Já o Desvio Padrão indica uma alta representativa da média com relação

ao todo, ou seja, os pesquisados possuem opiniões semelhantes quando se trata de perceber os riscos psicossociais oriundos da Organização do Trabalho.

Para Facas (2013), a gênese dos riscos psicossociais parte de uma organização que preza pela excessiva divisão nas tarefas, bem como nos controles e nas normas, e acrescenta ser uma instituição a qual deixa os trabalhadores com pouca autonomia para manejar o ritmo e o tempo na realização das tarefas, ou seja, uma organização com características rígidas.

A tabela a seguir apresenta as médias referentes aos resultados dos indicadores relacionados ao Fator Divisão de Tarefas da escala de Organização do trabalho.

**Tabela 4: Médias dos itens relacionados ao fator Divisão de Tarefas.**

<b>Item</b>	<b>Média</b>
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	3,00
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	3,25
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	3,29
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	3,42
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	3,47
O ritmo de trabalho é adequado	3,58
Os prazos para realização das tarefas são flexíveis	3,67

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

Com relação ao fator Divisão de Tarefas (Tabela 4), os itens que apresentam maior risco psicossocial relacionaram-se ao número insuficiente de trabalhadores e dos recursos de trabalho insuficientes. Já os itens melhor avaliados foram relativos aos prazos para realização das tarefas são flexíveis e o ritmo de trabalho é adequado. Revela-se, assim, que as queixas mais frequentes por parte dos servidores da instituição relacionam-se com a falta de recursos humanos, e também de recursos materiais.

A percepção de número insuficiente de trabalhadores para realizar as atividades foi considerada a mais grave e aponta para a discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real no IFTO, ou seja, para atender a demanda os servidores desenvolvem suas funções delegadas pela gestão e mais aquelas necessárias ao cumprimento de suas atividades, gerando, assim, uma sobrecarga de trabalho.

Neste contexto destacam-se as seguintes verbalizações.

As principais dificuldades é a necessidade de suporte de recursos humanos e materiais, bem como espaço físico adequado para realização das funções (TAE 23).

Existe uma dificuldade em relação ao volume de trabalho, pois a demanda por serviço vem crescendo constantemente e a força de trabalho não vem acompanhando tal ritmo (TAE 29).

Volume intenso de trabalho que mantém a equipe trabalhando em pleno emprego frequentemente; prazos exíguos para cumprimento de tarefas extraordinárias submetidas pelas instancias superiores, por órgãos de controle, ministério público e poder judiciário (TAE 54).

Grande número de demandas que sobrecarregam. Tento otimizar o tempo para realizar todas as tarefas (TAE 71).

As respostas obtidas dos questionários em relação aos materiais de consumo, instrumentos e equipamentos disponíveis, bem como à infraestrutura geral do Campus não receberam avaliação positiva, o que demonstra uma relativa insatisfação dos servidores com relação às condições físicas de trabalho oferecidas pela instituição. Isso ficou evidenciado em razão dos indicadores revelarem valores medianos, ou seja, estão na faixa limite dos riscos psicossociais. Conforme sugeri as seguintes verbalizações.

[...] falta de segurança básica, falta de estrutura física adequada, e ambiente totalmente insalubre. Para lidar com estas dificuldades realizo o que é possível e atendo a comunidade escolar dentro das possibilidades do ambiente (TAE 15).

Falta de equipamentos e materiais adequados. Para lidar com as dificuldades adequamos os equipamentos que temos a disposição mesmo que não seja o mais recomendado (TAE 20).

A falta de investimento, por parte da gestão do Campus Palmas, num sistema informatizado de dados mais avançado para a biblioteca. Maiores investimentos nesta área trariam mais agilidade e eficiência aos servidores e usuários da biblioteca do campus (TAE 49).

Às vezes faltam recursos necessários. Quando isso acontece, tento substituir por outros recursos, às vezes deixo de executar a tarefa (TAE 77).

Essa situação também é verificada no trabalho de Ribeiro (2011) que possui como tema central a análise do trabalho dos técnicos administrativos em educação de uma instituição federal de ensino, a autora ressalta que, das fontes de sofrimento mais presentes nos discursos analisados, destaca-se a infraestrutura precária a que estão expostos os servidores. Na pesquisa foi constatado ainda que as condições de trabalho da instituição deixam a desejar, sendo potencialmente geradoras de desgaste físico, desprazer e, em casos mais graves, até adoecimento.

Dados semelhantes também foram encontrados em estudo realizado por Alacon (2014) com servidores técnicos administrativo da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, o qual constatou que, entre os aspectos negativos de trabalho na instituição, está a falta de infraestrutura física, recursos materiais para o desenvolvimento do trabalho de maneira digna e satisfatória, além de excesso de burocracia e, por último, disfunção funcional.

A tabela 5 apresenta as médias referentes aos resultados dos indicadores relacionados ao Fator Divisão Social do Trabalho da escala de Organização do trabalho.

**Tabela 5: Médias dos itens relacionados ao fator Divisão Social do Trabalho.**

<b>Item</b>	<b>Média</b>
Os trabalhadores participam das decisões sobre o trabalho	3,28
Há justiça na distribuição das tarefas	3,35
Há qualidade na comunicação entre os trabalhadores	3,38
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	3,39
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	3,41
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	3,46
Há clareza na definição das tarefas	3,54
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	3,59
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	3,66
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	3,66
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	3,67
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	3,89

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

Considerando o total de participantes, a observação da média das respostas mostra que o fator Divisão Social do Trabalho (Tabela 5), assim como todos os seus indicadores, apresenta riscos psicossociais de nível médio, exceto o item “tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho apresentando risco de nível baixo”.

Os resultados da tabela acima apresentam os itens com maiores riscos psicossociais associados à Divisão Social do Trabalho, correspondendo à participação dos funcionários nas decisões e se há justiça na distribuição das tarefas. Por outro lado, destacam-se os itens que

apresentaram os menores riscos, referem-se à liberdade para opinar sobre o meu trabalho, autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor.

Diante desse quadro pode-se inferir que os servidores avaliam que na maioria das vezes são preteridos de participar das decisões e, por vezes, sentem-se injustiçados quando da distribuição das tarefas. Reforçando o sentimento de injustiça, têm-se os seguintes relatos.

Há desigualdade na distribuição de tarefas por parte da Coordenação (TAE 09).

Falta de organização na delimitação de algumas tarefas e distribuição das mesmas (TAE 16).

Falta direcionamento dos trabalhos e melhor distribuição das tarefas (TAE 78).

Os dados revelam que os servidores encontram maiores dificuldades de comunicação entre os próprios pares, entretanto, avaliaram de maneira mais positiva a comunicação com a chefia atribuindo valores mais altos a este item. Os relatos a seguir ilustram bem as considerações anteriores.

A comunicação entre os diversos setores deixa a desejar prejudicando andamento de processos. Para lidar com o problema atitude positiva para buscar as informações na fonte (TAE 24).

Falhas de comunicação para a execução do trabalho, a estratégia utilizada é buscar as informações necessárias em outras fontes, por conta própria (TAE 48).

Falta de comunicação entre os todos os setores da instituição (TAE 65).

Falta de repasse de informações importantes (TAE 70).

Falta de comunicação; fazendo orientação através de e-mails aos colegas de trabalho e verbalmente (TAE 80).

Dificuldade em dialogar, devido a não encontrar todas as colegas do setor em meu horário e dificuldade em colocar em prática todas as minhas ideias, pois em certa medida, as colegas dificultam o trabalho (TAE 84).

A falta de comunicação da chefia com a equipe de trabalho ex: reuniões, definição de metas, plano de trabalho (TAE 11).

Em suma, o resultado geral da pesquisa quanto aos fatores Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho pertencentes à Escala Organização Prescrita do Trabalho, indicou que os riscos psicossociais no trabalho do servidor estão na categoria média, ou seja, revela um alerta para uma situação limite que demanda em curto e médio prazo, a necessidade de intervenção por parte da Instituição, no sentido de potencializar e incrementar os indicadores positivos e minimizar os efeitos dos indicadores negativos.

Conforme explica Ferreira e Mendes (2001), o contexto de trabalho exerce papel preponderante para desencadear vivências de prazer-sofrimento e também gerar sintomas de adoecimento.

Nesse sentido, quando os servidores se deparam com as dificuldades que ocorrem no seu contexto de trabalho, é possível perceber situações específicas que são utilizadas como estratégia para superar as adversidades, tais estratégias de defesa são necessárias à medida que protegem o sujeito contra o sofrimento causado pelas pressões do trabalho, o que possibilita manter-se em um estado de normalidade e evita até certo ponto o adoecimento.

No que se refere às estratégias de mediação as mesmas serão analisadas mais especificamente no item 5.4.

### **Análise dos dados da Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho – ESPT**

Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) terá como preditora a EOPT, ou seja, com relação à Escala da Organização Prescrita do Trabalho, os fatores da ESPT terão uma relação inversamente proporcional – quanto maior o escore médio da primeira escala, menor será o escore médio dos fatores da última (Facas, 2013).

Os resultados encontrados nesta escala possibilitarão verificar quais sentimentos são percebidos pelo grupo pesquisado, com relação ao seu contexto de trabalho, que acarretam possíveis vivências de prazer e sofrimento patogênico, além de identificar especificamente quais os itens representam potencial risco à saúde do servidor.

A propósito, Dejours (1994) destaca que o sofrimento será patogênico quando não houver possibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos. Quando as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas e esgotadas.

A tabela a seguir apresenta média, desvio padrão e parâmetros de avaliação referentes aos resultados dos fatores pertencentes à Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho. Para todas as análises desta escala, quanto maiores os escores encontrados, maiores serão os riscos psicossociais.

**Tabela 6: Distribuição da amostra em relação aos fatores da Escala Sofrimento Patogênico no Trabalho.**

<b>Fatores da Organização do Trabalho</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Parâmetro de Avaliação</b>
Falta de Sentido no Trabalho	85	1,91	0,72	Risco Baixo
Esgotamento Mental	85	2,39	0,84	Risco Médio
Falta de Reconhecimento	85	1,85	0,76	Risco Baixo

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

De acordo com a tabela acima, é possível observar que os fatores Falta de Sentido no Trabalho e Falta de Reconhecimento apresentam riscos psicossociais de nível baixo, revelando que os servidores avaliaram positivamente tais dimensões. Por outro lado, o Esgotamento Mental apresentou resultados que indicam um risco médio para a ocorrência de sofrimento patogênico.

A tabela a seguir apresenta as médias referentes aos resultados dos itens relacionados ao fator Falta de Sentido no Trabalho da escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho.

**Tabela 7: Médias dos itens relacionados ao fator Falta de Sentido no Trabalho.**

<b>Item</b>	<b>Média</b>
Meu trabalho é sem sentido	1,44
Minhas tarefas são banais	1,56
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1,60
Considero minhas tarefas insignificantes	1,88
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	2,00
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	2,02
A identificação com minhas tarefas é inexistente	2,06
Sinto-me inútil em meu trabalho	2,19
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	2,45

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

Os dados referentes ao fator Falta de Sentido no Trabalho revelam que os servidores avaliam os itens em sua maioria como positivos, sendo os itens que receberam melhor

avaliação, meu trabalho é sem sentido e minhas tarefas são banais, lembrando que, quanto menor a média, menor será o risco psicossocial. Os trechos extraídos dos discursos reforçam o predomínio dos sentimentos de prazer quanto a essa dimensão.

Eu me sinto realizada, feliz quando executo minhas atividades diárias, pois tenho certeza de que fiz o meu melhor e de que produzi o que estava ao meu alcance, as competências atribuídas a minha função me causam felicidade, completude (TAE 04).

Tenho prazer em trabalhar e desenvolver as atividades propostas (TAE 09).

Sentimento de amor, gosto do que faço amo minha Instituição (TAE 18).

Sentimento de prazer e realização pessoal, transformando esse prazer em produtividade no trabalho (TAE 23).

Tenho sentimentos de prazer com o que faço, aprendi a não reclamar das coisas, quando tenho problemas busco a solução, procuro estudar o caso e tenho sentimento de alívio quando consigo (TAE 35).

Outro indicador que se destaca e resulta em vivência de prazer para o servidor ocorre por meio do sentimento de “utilidade”, entendido como sentimento de fazer um trabalho dotado de sentido para si mesmo e, além disso, seja importante, útil, significativo e relevante para o desenvolvimento tanto da instituição quanto da sociedade.

O trabalho influencia no sentido de utilidade, valorização, reconhecimento. Sentir-se inserido no grupo, fazer parte da equipe (TAE 06).

A importância do meu trabalho que é refletida na sociedade, pois uma das principais bases sociais está na educação, e isso é o produto que resulta do meu trabalho (TAE 19).

A importância do meu trabalho que é refletida na sociedade, pois uma das principais bases sociais está na educação, e isso é o produto que resulta do meu trabalho (TAE 29).

[...] me faz sentir útil para a sociedade, procuro dar o melhor de mim (TAE 33).

O trabalho faz com que me sinta útil para a sociedade, colaborando com a aprendizagem dos estudantes e para a melhoria de seus bons comportamentos e também por me permitir a minha sobrevivência financeira. Portanto, o trabalho influencia positivamente a minha vida (TAE 45).

A importância do meu trabalho que é refletida na sociedade, pois uma das principais bases sociais está na educação, e isso é o produto que resulta do meu trabalho (TAE 19).

Por outro lado, o único item em que a média apresentada estava no intervalo correspondente ao risco psicossocial médio diz respeito à desmotivação por parte dos servidores quanto à realização das tarefas, assim, por meio desse indicador, o servidor experimenta sentimentos que o leva a sofrer. Esse sentimento fica evidenciado na fala a seguir.

Meus sentimentos em relação ao trabalho estão ligados à desmotivação. Tento lidar com isso, buscando coisas novas e prazerosas que não são oferecidos pela instituição. (TAE 29).

De acordo com literatura estudada, a psicodinâmica do trabalho considera que o trabalho é o lugar tanto do sofrimento quanto do prazer, pois provê da dinâmica das situações surgidas na organização do trabalho. Nesse sentido, observa-se que embora os servidores apresentem sentimentos causadores de prazer no trabalho, também experimentam sentimentos que levam ao sofrimento. E para Dejours (1994), esse sofrimento é advindo da distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, entre as necessidades dos trabalhadores e as da instituição.

Esse contexto dicotômico, composto por vivências de prazer e sofrimento, também foi encontrado por Câmara (2009) no estudo realizado com as carreiras de pesquisa e de suporte à pesquisa na Embrapa, com enfoque na psicodinâmica do trabalho, de acordo com a autora, embora com predominância de uma ou outra perante as duas carreiras estudadas, tanto vivências de prazer quanto de sofrimento foram identificadas nos dois grupos.

Por fim, considerando que as avaliações para este fator foram baixas, pode-se inferir, de maneira geral, que os servidores TAE's pesquisados percebem sentido nas tarefas desenvolvidas na Instituição, além disso, apresentam sentimentos de prazer indicando que o trabalho possui significado, utilidade e relevância para o desenvolvimento da sociedade. Contudo, uma parcela de servidores se sente desmotivados, sugerindo possível influência da organização do trabalho a qual, por meio dos resultados da EOPT, identificou riscos de sofrimento relacionados aos itens: número de servidores e de recursos de trabalho é insuficiente (Tabela 4) e ainda identifica que as tarefas não são distribuídas com justiça (Tabela 5), ou seja, esses elementos justificariam a avaliação negativa quanto a questão da motivação.

Dando continuidade à análise, a Tabela 8 apresenta as médias referentes aos resultados dos itens relacionados ao fator Esgotamento Mental da Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho. Esse fator é definido pelo sentimento de frustração, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho.

**Tabela 8: Médias dos itens relacionados ao fator Esgotamento Mental.**

<b>Item</b>	<b>Média</b>
Meu trabalho me faz sofrer	1,91
Meu trabalho me causa insatisfação	1,98

Meu trabalho me frustra	2,22
Meu trabalho me desanima	2,34
Meu trabalho me sobrecarrega	2,45
Meu trabalho é desgastante	2,67
Meu trabalho é cansativo	2,69
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	2,85

---

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

Para este fator os itens que revelaram maior potencial de sofrimento patológico correspondem à submissão do trabalho a decisões políticas é fonte de revolta e meu trabalho é cansativo, ambos indicadores representam um risco psicossocial de nível médio, contudo, apesar de os resultados indicarem potencial para o sofrimento, na análise qualitativa não foram encontrados nenhum relato que mencionasse algum dos itens acima, revelando uma contradição entre os dados quanti e quali.

Por outro lado, corroborando com os resultados quantitativos, com relação aos itens: meu trabalho me frustra, meu trabalho me desanima e meu trabalho me sobrecarrega, alguns relatos confirmam vivências de esgotamento mental, conforme evidenciam as seguintes verbalizações.

Sinto que todo o trabalho desenvolvido não surte o efeito desejado (TAE 02).

Às vezes sentimento de frustração por não conseguir evoluir na carreira com maior velocidade (TAE 07).

Apesar de todo o desgaste pelo excesso de trabalho, sinto-me realizada pois é o trabalho para o qual me preparei, gosto do que faço e os resultados, mesmo que nem sempre visíveis e de grande porte, causam-me contentamento (TAE 73).

Angústia, desânimo, desmotivação. Lido realizando outras tarefas para sentir-me mais útil, como é o caso atualmente que estou ocupando a função de Coordenadora e participando efetivamente de Comissões. (TAE 81).

Já com relação ao meu trabalho me faz sofrer e meu trabalho me causa insatisfação foram os elementos que menos trouxeram risco psicossocial para os servidores no fator Esgotamento Mental, sendo estes os únicos itens do fator com avaliações positivas. Esse sentimento de prazer caracterizado pelo baixo índice de sofrimento e grande satisfação no trabalho fica ilustrado na maioria dos relatos extraídos das entrevistas.

Sentimento de satisfação do dever cumprido tendo em vista o valor agregado ao meu trabalho ao órgão. O sentimento possui um aspecto motivador (TAE 05).

Satisfação, pois mesmo com as adversidades que são existentes em qualquer local de trabalho, o IFTO é um ótimo local para se trabalhar (TAE 12).

Tenho total satisfação em meu trabalho e sempre busco agir com presteza para que nenhum tipo de sentimento negativo venha a afetar minha relação com as tarefas desenvolvidas (TAE 41).

De gratidão pelo trabalho que realizo (TAE 75).

Bem, gosto do meu trabalho, porque conheço seu contexto no âmbito institucional, tendo em vista que procuro conhecer as diretivas pertinentes às ações que me cabe fazer (TAE 85).

Para Dejours (1994), o esgotamento pode ser uma causa preocupante de ocorrência de sofrimento patogênico, tendo sua origem na pressão advinda das variáveis presentes no contexto de trabalho, podendo potencializar significativamente os riscos de adoecimento.

Assim, a análise do fator Esgotamento Mental indicou apenas dois itens com avaliação positiva ou baixo risco psicossocial, por outro lado, o restante dos indicadores aponta que os servidores estão expostos a um risco médio para a ocorrência de sofrimento patogênico, portanto, o fator em destaque revela-se como potencial fonte de sofrimento ao grupo pesquisado.

Dados semelhantes foram encontrados em estudo realizado por Falce (2012), que teve como objetivos descrever e analisar as percepções de prazer e sofrimento dos servidores pesquisadores de um centro de pesquisas em Minas Gerais. Os resultados apresentaram uma maior ocorrência de prazer do que de sofrimento, embora a dimensão esgotamento mental da escala utilizada tenha sido um indicador que recebeu por parte do grupo pesquisado maior concentração de índices de sofrimento, e tal fato pode levá-los ao adoecimento.

Diante desse contexto, a partir da literatura utilizada, pode-se inferir que embora os resultados para o fator esgotamento mental indiquem vivências de sofrimento no trabalho, o mesmo não se trata de um sofrimento patogênico, uma vez que os índices encontrados se apresentam em grau médio. Dado esse fato, conclui-se que as estratégias de defesa estão sendo eficazes, contribuindo para evitar efeitos desestabilizantes do trabalho, pois as doenças se instalam quando tais estratégias falham (DEJOURS et al., 1994; MENDES, 2011).

A Tabela 09 revela os resultados dos itens da Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho para o fator Falta de Reconhecimento que se identifica com sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, sem liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho.

**Tabela 9: Médias dos itens relacionados ao fator Falta de Reconhecimento.**

<b>Item</b>	<b>Média</b>
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1,57
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1,61
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1,70
Meus colegas são indiferentes comigo	1,75
É difícil a convivência com meus colegas	1,77
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1,78
A submissão do meu chefe a ordens superiores me causa revolta	1,83
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1,83
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1,88
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	2,03
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	2,55

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

O fator Falta de Reconhecimento obteve uma avaliação positiva, porém, os dois itens que apresentaram as maiores médias contribuindo para uma apreciação mais crítica do fator foram: meu trabalho é desvalorizado pela organização, e meus colegas desvalorizam meu trabalho, sendo que o primeiro foi o único item do fator que apresentou risco médio para a ocorrência de sofrimento patogênico.

Alguns relatos dos servidores confirmam o sentimento de desvalorização seja por parte da instituição ou dos colegas, evidenciando possível sofrimento quanto a esse indicador.

Às vezes me sinto desvalorizado pela Instituição que trabalho, no que diz respeito ao reconhecimento das atividades que desempenho, que ao longo do tempo nos deixa desmotivado (TAE 19).

Às vezes penso que meu trabalho, no setor em que estou não é valorizado (TAE 63).

Deste modo, destaca-se que a ausência do reconhecimento prejudica a transformação do sofrimento em prazer, podendo levar o trabalhador a descompensação psíquica ou somática, pois não consegue encontrar sentido naquilo que faz (DEJOURS et al., 1994).

Por outro lado, o trabalho que realizo é desqualificado pela chefia e falta-me liberdade para dialogar com minha chefia foram os elementos que menos trouxeram risco psicossocial

para os trabalhadores no fator Falta de Reconhecimento. Assim, pode-se concluir que os resultados obtidos com a avaliação desse fator revelam que não são frequentes vivências de sofrimento causadas pelo relacionamento com a chefia.

Esta avaliação também se confirma na análise qualitativa, visto que a maioria dos respondentes não revelou nenhum descontentamento com a chefia, exceção apenas do relato abaixo.

A principal dificuldade está em a chefia reconhecer que cada servidor possui uma especialização, uma área onde este se sente melhor para atuar. Seu julgamento é feito pela forma como este enxerga as pessoas e não pelo que as pessoas produzem (TAE 05).

Contudo, nesse ponto cabe reflexão hipotética quanto a esta avaliação positiva recebida pela chefia, ou seja, possivelmente este fato se explica em razão dos servidores sentirem-se desconfortáveis em apontar pontos negativos para a chefia, o quê poderia provocar algum tipo de retaliação para os mesmos <sup>3</sup>.

Quanto ao relacionamento entre os pares foi avaliado de maneira satisfatória, ou seja, esse indicativo também é fonte geradora de prazer para os servidores, contudo, conforme foi observado na análise dos resultados qualitativos, há vozes dissonantes quanto ao trato com os colegas, porém cabe ressaltar que isso, mesmo nos relatos negativos, não se configura em situação que possa comprometer a avaliação geral do fator.

[...] No entanto, ao se tratar de relações entre servidores, me sinto num canto minado, trato a maior parte das pessoas, digamos que 90% delas, muito bem, com presteza e gentileza. No entanto, outras pessoas me causam mal estar e sentimentos ruins (TAE 04).

Falta de companheirismo e confiança mútua por partes de alguns colegas (TAE 50).

Assim, no contexto de trabalho do IFTO, de acordo com os preceitos da psicodinâmica do trabalho, visualiza-se, por meio da percepção dos servidores, a existência do reconhecimento de utilidade que é dado pela chefia e subordinados, além da presença do reconhecimento por beleza, que é o julgamento realizado pelos pares e colegas. Os dois tipos de reconhecimento são essenciais, pois permitem ao servidor encontrar sentido na realização do seu trabalho, ou seja, quando o trabalhador é reconhecido pela qualidade do seu trabalho e pelos seus esforços, suas angústias, dúvidas, decepções e desânimos adquirem sentido para ele, neste momento, percebe-se que todo o sofrimento enfrentado não foi em vão.

---

3

Antes de os servidores responderem ao questionário, foi explicado que os resultados seriam analisados de forma conjunta, e que não traria qualquer tipo de informação que permitisse a identificação do servidor, além disso, esse procedimento se fez necessário em razão de preservar a autonomia e para fidelidade nas respostas.

Portanto, é possível considerar que a falta de reconhecimento possibilita o agravamento do sofrimento ao servidor, pois, a tendência daqueles que procuram se esforçar e desempenhar o seu melhor, colocando no trabalho energia, comprometimento e investimento pessoal, é a de se sentirem frustrados, acarretando danos para a saúde mental do indivíduo. Nesse sentido, destaca-se o papel fundamental exercido pelo Reconhecimento no destino do sofrimento no trabalho e, por conseguinte na possibilidade da transformação das vivências de desprazer em prazer.

Cabe destacar também o aspecto relacionado à liberdade de expressão, onde o mesmo apontou como fontes de prazer no trabalho os itens que correspondem à liberdade para falar sobre seu trabalho com colegas e chefias, além disso, a liberdade para expressar suas opiniões no local de trabalho se mostrou igualmente satisfatória, podendo-se concluir que os servidores de certa forma encontram no seu contexto de trabalho um ambiente favorável para o diálogo.

Tal liberdade permite que sejam verbalizados questionamentos, contribuições, contrariedade, considerações, críticas e sugestões que podem possibilitar mudanças no contexto do trabalho, a partir das formas de executar as atividades e melhorar a organização deste trabalho tornando o ambiente satisfatório e saudável, sendo, assim, um fator que promove o prazer no trabalho (MAISSIAT, 2013).

Finalmente, considerando os critérios sugeridos por Facas (2013), numa análise geral da Escala ESPT o risco global apresentado foi considerado baixo, visto que, dos três fatores analisados (Tabela 06), dois fatores foram avaliados como riscos baixos e um como médio, nesse sentido, obteve resultado geral positivo representando baixo risco psicossocial para os servidores.

Vale ressaltar que dentre os fatores pertencentes à Escala Sofrimento Patogênico no Trabalho o fator Esgotamento Mental foi o que obteve pior avaliação Tabela 8, uma vez que apresentou resultados que indicam um risco médio para a ocorrência de sofrimento patogênico.

Os resultados encontrados para a Escala Sofrimento Patogênico no Trabalho possibilitou verificar quais sentimentos são percebidos pelos servidores com relação ao seu contexto de trabalho, indicando que os mesmos estão expostos a um risco baixo para a ocorrência de sofrimento patogênico, com predominância das vivências de prazer embora haja indícios de sofrimento relacionados ao esgotamento mental, e este sofrimento possivelmente está minimizado em razão dos efeitos estabilizantes promovidos pelo uso das estratégias de defesa.

Nesse sentido, conforme orientação de Dejours (1992), é necessário que se crie

condições que possibilitem o aumento das vivências de prazer e isso implica gerar mudanças, tanto na forma de organização do trabalho, como na própria divisão das tarefas e das pessoas, ou seja, buscando um ambiente que propicie melhores condições de trabalho. E, finalmente, para que isso ocorra é imperioso também que o trabalhador perceba sentido naquilo que está realizando e com isso se identifique como agente de transformação, capaz de ser um gerador da sua própria mudança.

### 5.3 Análises estatística inferencial

A fim de confirmar a existência de relações lineares entre as variáveis contínuas dependentes (fatores pertencentes a escalas EOPT e ESPT) foram avaliadas pelos coeficientes de correlação de Pearson.

A relação entre os fatores das escalas da Organização Prescrita do Trabalho e Sofrimento Patogênico no Trabalho está demonstrada na tabela abaixo.

**Tabela 10: Correlação (*r* de Pearson) entre os Fatores das Escalas EOPT e ESPT.**

Escalas	Fatores	Divisão das Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Falta de Sentido no Trabalho	Esgotamento Mental	Falta de Reconhecimento
EOPT	Divisão das Tarefas	-	,634**	-,354**	-,501**	-,528**
	Divisão Social do Trabalho	,634**	-	-,480**	-,436**	-,693**
ESPT	Falta de Sentido no Trabalho	-,354**	-,480**	-	,624**	,569**
	Esgotamento Mental	-,501**	-,436**	,624**	-	,636**
	Falta de Reconhecimento	-,528**	-,693**	,569**	,636**	-
	N	85	85	85	85	85

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

\*correlação significativa com valor de  $p < 0,05$

\*\*correlação significativa com valor  $p < 0,01$

Os resultados da Tabela 10 demonstram que os fatores Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho, ambos pertencentes à EOPT, apresentam entre si associação positiva significativa, indicando um grau moderado de influência. Já com relação à ESPT, observou-se que os fatores Falta de Sentido no Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento também apresentam associação positiva moderada entre eles.

Assim, baseando-se nas correlações entre os fatores das escalas, os resultados indicam que há uma correlação negativa ( $-r$ ) significativa entre os fatores das escalas utilizadas, exceto para os fatores Divisão do Trabalho e Falta de Sentido no Trabalho que apresentaram correlação baixa entre si. A correlação negativa se explica em razão da escala Organização Prescrita do Trabalho apresentar conotação positiva em todos os itens, diferentemente da Escala Sofrimento Patogênico que possui conotação negativa, com isso, percebe-se uma relação inversamente proporcional, ou seja, quanto maior o escore médio da primeira escala, menor será o escore médio dos fatores da última, contudo, não se trata de uma relação de hierarquia, mas de uma pressuposição de causa-efeito (FACAS, 2013).

Prosseguindo a análise, com relação à escala ESPT, percebeu-se que os fatores Falta de Reconhecimento e Esgotamento Mental, que caracterizam o sofrimento no trabalho, obtiveram correlação ( $-r$ ) significativa moderada com a Organização do Trabalho, permitindo inferir que, diante de um contexto de trabalho avaliado satisfatoriamente pelos servidores, indica menos esgotamento mental e menor percepção de falta de reconhecimento, e, conseqüentemente, mais prazer o servidor vivencia na Instituição. Por outro lado, o fator Falta de Sentido apresentou correlação baixa para os fatores da Organização do Trabalho, ou seja, é o fator que sofre menos influência neste contexto de trabalho pesquisado.

Contudo, quando se analisam os dados das escalas, observa-se que os fatores da Organização do Trabalho apresentaram, de acordo com os parâmetros de avaliação, índices com grau médio para risco de sofrimento patogênico, assim como o fator Esgotamento Mental da ESPT, entretanto, os fatores Falta de Sentido no Trabalho e Falta de Reconhecimento apresentaram riscos psicossociais de nível baixo. A princípio, essa diferença de avaliação pode estar mascarada devido ao uso de estratégias de mediação defensivas, que levam muitas vezes à eufemização da percepção do contexto gerador de sofrimento.

Em suma, diante dos resultados apresentados, pode-se afirmar que as variáveis da organização do trabalho investigadas influenciam as vivências de prazer e sofrimento, pois apresentaram correlações significativas entre si, porém, essa influência pode ser atenuada pelo uso de estratégias defensivas.

A Tabela 11 apresenta os resultados que tiveram como objetivo verificar diferenças significativas entre as variáveis sociodemográficas e os fatores das Escalas EOPT e ESPT. Além disso, possibilitará a identificação dos grupos mais expostos aos riscos psicossociais.

Com vistas a facilitar a análise e compreensão da tabela, convém destacar novamente que, para a escala EOPT, quanto maior a média melhor a avaliação; já para a escala ESPT, quanto menor melhor.

**Tabela 11: Associação entre os fatores das escalas e as variáveis sociodemográficas.**

Variáveis	EOPT		ESPT		
	Divisão das Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Falta de Sentido no Trabalho	Esgotamento Mental	Falta de Reconhecimento
<b>Gênero</b>					
Masculino	3,37	3,51	1,92	2,47	1,86
Feminino	3,40	3,54	1,90	2,33	1,84
<b>Estado Civil</b>					
Casado	3,50	3,65	1,70	2,21	1,71
União Estável	3,74	3,58	1,85	2,15	1,52
Solteiro	3,17	3,38	2,10	2,62	2,07
Divorciado/Separado	3,08	3,15	2,63	2,96	2,25
<b>Escolaridade</b>					
Nível Médio	3,12	3,31	2,11	2,68	2,38
Graduação	3,44	3,54	1,96	2,33	1,74
Especialização	3,38	3,52	1,85	2,36	1,85
Mestrado	3,55	3,71	2,02	2,52	1,65
<b>Faixa etária</b>					
22 a 28 anos	3,62	3,73	1,92	2,27	2,04
29 a 35 anos	3,54	3,62	1,85	2,31	1,69
36 a 42 anos	3,29	3,50	1,60	2,40	1,86
43 a 60 anos	3,18	3,30	1,57	2,50	1,81
<b>Tempo no Cargo</b>					
Até 5 anos	3,37	3,51	1,96	1,89	2,04
6 a 12 anos	3,36	3,51	1,92	2,42	1,81
13 a 20 anos*	-	-	-	-	-
Acima de 21 anos	3,32	3,52	1,47	2,53	1,74

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

- \*Essa classe foi desconsiderada em razão de ter apresentado apenas dois respondentes, desta forma a evitar qualquer possibilidade de identificação dos sujeitos optou-se por não apresentar os seus resultados, além disso, para efeito de análises do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), deverá ser utilizado o critério de, no mínimo, 5 sujeitos por item (FACAS, 2013).

- Nota: Os valores expressos na tabela referem-se à distribuição das médias de acordo com as variáveis sociodemográficas em relação aos fatores pertencentes às escalas EOPT e ESPT.

Na análise das médias, para a variável gênero, é possível observar que tanto o sexo masculino quanto o feminino não apresentaram nenhuma diferença significativa que possa interferir na avaliação geral dos servidores pesquisados em relação aos fatores das escalas utilizadas. Entretanto, quando o foco da análise passa para os itens dos fatores, observou-se

que, quando perguntado se o ritmo de trabalho é adequado e se os prazos para realização das tarefas são flexíveis, os homens foram mais críticos que as mulheres nos dois indicadores. Neste caso, percebe-se que o sexo masculino está mais exposto a riscos psicossociais que o feminino, contudo, seriam necessários estudos mais aprofundados para explicar essa diferença entre os gêneros.

No que se refere ao estado civil, percebe-se que os servidores casados e em união estável avaliaram melhor o contexto do trabalho e apresentaram menores riscos para sofrimento patogênico que os solteiros e divorciados. Isto pode levar a hipótese de que o relacionamento com o cônjuge e um possível ambiente familiar favorável poderiam impactar de maneira um pouco mais positiva a percepção do servidor com relação ao seu contexto de trabalho. Essa hipótese surge em razão das falas de alguns servidores, na grande maioria casados ou em união estável, que revelaram sentimentos favoráveis em relação ao trabalho, porém, sempre se referindo à família e ao lar de maneira significativa.

Atualmente separo com veemência o trabalho e a vida pessoal (TAE 01).

Influência diretamente no estado de espírito e no estilo de vida, tendo em vista que boa parte das horas do dia as pessoas dedicam-se às atividades laborais. A melhor forma é tentar se desvencilhar e não levar os problemas do trabalho para casa e dessa forma manter uma relação harmoniosa entre trabalho e vida pessoal (TAE 12).

Com o passar dos anos aprendi a separar problemas profissionais dos pessoais. No início, os anseios e frustrações eram compartilhados com os familiares, hoje, felizmente não mais (TAE 27).

De forma bastante significativa, afinal, dele vem o sustento de minha família e das minhas necessidades. Não me vejo sem ele, seria como perder minha identidade (TAE 62).

Ao que parece, o estado civil se mostra uma variável importante, que de certa forma influencia a avaliação dos sujeitos sobre as condições de trabalho, refletindo nas vivências de prazer e sofrimento.

Quanto à variável escolaridade é perceptível a correlação entre as médias dos fatores em comparação com o grau de ensino, ou seja, à medida que a escolaridade se eleva, melhor é a avaliação dos servidores em relação à organização trabalho, bem como as vivências de prazer em detrimento ao sofrimento.

Sugere-se que a questão financeira pode influenciar nessa diferença entre os níveis, visto que os servidores com escolaridade mais alta recebem vencimentos maiores por conta dos incentivos à qualificação, que variam, geralmente, de 15% graduação à 75% doutorado sobre o salário base dos servidores, propiciando uma certa estabilidade financeira, que

permite melhores condições de vida e satisfação das necessidades. E isso pode refletir de maneira positiva na percepção em relação ao contexto de trabalho.

Nessa linha, com vistas a elucidar essa hipótese, mais uma vez recorre-se aos dados qualitativos, especificamente, às verbalizações de servidores com níveis de escolaridade menores, marcadas, em alguns momentos, pela questão financeira e, em outros, pela busca de maiores qualificações que possibilitem ascender a novos cargos mais atrativos financeiramente, por meio de aprovação em novos concursos.

Crescimento de produção é impossível devido à falta de incentivos como qualificação e aumento de salários. (TAE 22).

Às vezes, o sentimento de desvalorização profissional em razão do subsídio (TAE 27).

O trabalho em si causa frustração porque penso que poderia já ter passado em outro concurso melhor (TAE 36).

Inicialmente e de infelicidade e insatisfação. Com isso busco forças e animo para estudar e poder alcançar outro emprego onde eu consiga sentir-me satisfeita e realizada. (TAE 59).

[...] para superar essas dificuldades tenho tentado conquistar outro cargo por meio de concurso público para promover a minha satisfação pessoal. (TAE 81).

No trabalho de Ribeiro (2011) com servidores Assistentes em Administração de nível médio de uma IFE, a autora justifica sua escolha por este ser um dos cargos com maiores problemas de adequação do perfil dos ocupantes às exigências da função, e, também, por apresentar um dos mais altos índices de rotatividade dentro da instituição, que é utilizada apenas como um trampolim para alcançar objetivos maiores. Esta rotatividade, segundo a autora, se explica geralmente em razão dos órgãos do poder executivo – no qual se encontra a instituição pesquisada, e também o IFTO – possuírem os salários mais baixos se comparados a órgãos públicos federais do judiciário e do legislativo. Por fim, a autora faz um contraponto importante para entender esse contexto negativo, relacionado aos servidores com nível menor de ensino:

Perante remunerações não competitivas e restrições de crescimento na carreira, é frequente o descompasso entre interesses pessoais e as condições oferecidas pela organização. Situação propícia para vivências de frustração e sofrimento, em especial, quando o servidor se vê, sem perspectivas de desenvolvimento profissional, exposto à subutilização de seu potencial e ao exercício de tarefas rotineiras (RIBEIRO, 2011, p. 42).

Seguindo a análise, apresenta-se o cruzamento em conjunto entre a variável idade e tempo no cargo com os fatores Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho, nesse caso não foram observadas diferenças significativas entre as variáveis. Por outro lado, em comparação com os fatores da escala de sofrimento patogênico no trabalho: Falta de Sentido e

Reconhecimento no trabalho, encontrou-se associação entre a idade e o tempo de trabalho, demonstrando que quanto maior o tempo no cargo e idade do servidor, mais este vivencia sentimento de reconhecimento e percepção de sentido nas atividades desenvolvidas, assim, de acordo com os dados pode-se inferir a possibilidade de que quanto mais jovens e iniciantes no cargo, mais inseguros, ansiosos e inexperientes. Contudo, ao longo do tempo vão se adaptando às exigências, dificuldades e condições do trabalho, além disso, a passagem do tempo possibilita o desenvolvimento de estratégias defensivas para minimizar o sofrimento.

Na análise total das falas foram identificados maiores queixas e sentimentos negativos relacionados ao contexto de trabalho, fora algumas exceções, relacionados à faixa etária de 22 a 28 e com até 5 anos de cargo, o que corrobora de certa forma a hipótese levantada.

Desvalorização, stress, tensão, satisfação interna em contribuir com a sociedade. Tento lidar de forma saudável, quando desenvolvo sentimentos negativos busco focar em outras atividades positivas que realizo no trabalho e fora dele, como hobbies e etc. (TAE 01).

Existe uma dificuldade em relação ao volume de trabalho, pois a demanda por serviço vem crescendo constantemente e a força de trabalho não vem acompanhando tal ritmo. Outra dificuldade é o espaço físico, porque às vezes, não temos aonde guardar documentos e processos e comprometendo o espaço físico (TAE 09).

Parcialmente satisfeito, pois existem muitas coisas que precisam ser melhoradas, como a qualificação profissional, a valorização do servidor, as condições de trabalho (TAE 20).

Das falas percebe-se que os trabalhadores que estão iniciando a vida profissional têm muitas expectativas em relação ao trabalho e, quando estas não são atendidas, podem causar sofrimento e adoecimento se não forem criadas as estratégias defensivas.

Assim, em diversas situações, o tempo de trabalho favorece a criação de estratégias defensivas, pois os servidores aprendem a manter a calma com as vivências das situações de sofrimento anteriores, o que os ajuda a pensar na melhor forma de sanar o problema. Nesse sentido, o tempo de experiência no trabalho favorece de maneira importante o enfrentamento das situações negativas, pois, em decorrência disso, aprendem a ter calma e refletir mais frente às situações de estresse (TRINDADE et al., 2007).

Finalizando, para o fator esgotamento mental ocorreu o inverso dos outros fatores, pois, neste caso, foi o fator que apresentou pior avaliação relacionada à idade, representando maior risco entre todos os fatores pesquisados, assim, considerando que o fator esgotamento mental possui conotação negativa, infere-se que os servidores mais velhos possuem maior esgotamento mental e, conseqüentemente, estão mais próximos aos riscos de sofrimento patogênico do que os mais jovens, noutras palavras, indica uma relação direta entre esgotamento mental e o envelhecimento.

Por último, para as variáveis Carga horária Semanal e Nível Concursado não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas relacionadas a nenhum dos fatores analisados.

Por fim, destaca-se que todos os dados/médias referentes aos cruzamentos entre as variáveis sociodemográficas e os fatores das escalas apresentados na Tabela 11 foram coerentes com os resultados demonstrados pelas escalas EOPT (Tabela 03) e ESPT (Tabela 06) anteriormente, confirmando novamente a relação entre as variáveis.

#### 5.4 Resultado da análise de conteúdo

Os resultados apontam para o uso de estratégias defensivas por parte dos servidores, visto que, na análise quantitativa revelaram razoável nível de prazer, mas também apresentaram indícios de sofrimento. E, de acordo com a literatura pesquisada, infere-se neste caso, que o sofrimento esteja sendo neutralizado pelo uso de defesas e, talvez por isso, não tenha indicado alto escore, apenas médio e baixo riscos psicossociais para a organização do trabalho e para o sofrimento patológico.

Portanto, com vistas a alcançar um dos objetivos específicos desta pesquisa, que é descrever possíveis estratégias defensivas, individual e coletiva do sofrimento no trabalho, analisou-se o conteúdo das verbalizações conseguidas por meio das respostas às perguntas abertas, as quais foram construídas com o intuito de captar indícios que possibilitem identificar quais as estratégias, sejam elas individuais ou coletivas, utilizadas pelos servidores para suavizar o sofrimento no contexto do IFTO Campus Palmas.

Assim, numa análise pormenorizada os resultados qualitativos indicaram para o uso de diversas estratégias de mediação conforme se apresenta no Quadro 9. As estratégias foram divididas em categorias considerando o tipo de estratégia, sendo elas de proteção, adaptação e exploração e mobilização subjetiva.

#### Quadro 9: Apresentação das estratégias de mediação.

**Categoria:** Estratégias Defensivas de Proteção

**Definição:** As defesas de proteção se fundamentam na racionalização e consistem em modos de pensar, sentir e agir compensatórios utilizadas para suportar o sofrimento. Os servidores têm consciência do sofrimento no trabalho, mas, em decorrência da defesa, constroem uma justificativa para qualificar como suportáveis situações desconfortáveis,

desagradáveis e dolorosas, pois a ausência dessas estratégias coloca em risco a saúde dos trabalhadores.	
<b>Temas</b>	<b>Verbalizações</b>
Diálogo	<p>TAE 52: “Dificuldade de alinhar os recursos técnicos e humanos disponíveis às demandas administrativas. Para lidar com essa situação organizamos as demandas por prioridade e negociamos os prazos”.</p> <p>TAE 66: “O diálogo com todos os servidores do setor, seria muito bom discutir os problemas em grupo”.</p> <p>TAE 75: “As dificuldades encontradas são inerentes à rotina do trabalho, geralmente conversando com os demais colegas”.</p>
Compensação	<p>TAE 07: “Às vezes frustração por não conseguir evoluir na carreira com maior velocidade. Para lidar com isso, estudo e tento me capacitar o máximo possível”.</p> <p>TAE 48: “[...] quando desenvolvo sentimentos negativos busco focar em outras atividades positivas que realizo no trabalho e fora dele, como hobbies, etc.”.</p> <p>TAE 76: “Sentimentos de inutilidade. Procuo compensar no outro trabalho, no qual sou valorizada”.</p>
Separação entre o lado profissional e o pessoal	<p>TAE 01: “Atualmente separo com veemência o trabalho e a vida pessoal”.</p> <p>TAE 04: “[...] Mas com relação ao que executo sempre estou satisfeita e não levo mais atividades laborais para fazer em casa”.</p> <p>TAE 05: “Quando saio do trabalho, simplesmente deixo tudo para trás para lidar com isso no próximo ciclo de trabalho. Só assim para suportar as pressões”.</p> <p>TAE 04: “[...] A melhor forma é tentar se desvencilhar e não levar os problemas do trabalho para casa e dessa forma manter uma relação harmoniosa entre trabalho e vida pessoal”.</p>
Planejamento das atividades	<p>TAE 17: “Sentimento bons relacionados ao desafio do dia a dia, o ‘medo’ de não conseguir alcançar uma ‘meta’ - como lidar? Autoconhecimento, planejamento, trabalho em equipe, capacitação, etc.”.</p>

<b>Categoria:</b> Defesas de Adaptação	
<b>Definição:</b> As defesas de adaptação se baseiam na negação do sofrimento e na submissão do desejo dos trabalhadores aos objetivos da organização. Para lidar com as dificuldades algumas pessoas tendem a não enfrentá-las, esquivando-se dos problemas de modo direto ou acomodam-se às circunstâncias e procuram não se indispor com os outros.	
<b>Temas/Estratégia</b>	<b>Verbalizações</b>
Improviso/macetes	<p>TAE 41: “A principal dificuldade em meu trabalho seria a falta de equipamentos adequados para a realização do mesmo. Utilizo materiais e técnicas alternativas para garantir a continuidade dos trabalhos em meu setor”.</p> <p>TAE 57: “Falta de materiais para um atendimento rápido, pois depende de solicitação ou serviço externo. Procuo uma maneira prática para amenizar a questão até que seja providenciada a solução”.</p>
Indiferença	<p>TAE 60: “As maiores dificuldades é em relação ao relacionamento interpessoal com colega do setor. Lido, atualmente, com isso tentando não me incomodar com os acontecimentos no setor”.</p> <p>TAE 76: “Ter chefias nomeadas politicamente, o que nem sempre condiz com o perfil social para o trabalho em equipe, ou seja, saber lidar com um grupo diversificado de profissionais. Ser indiferente é a minha estratégia”.</p>
A culpa é do outro	TAE 70: “Falta de repasse de informações importantes, muito servidores empurram o trabalho com a barriga fazendo de qualquer jeito, sem responsabilidades”.
Isolamento	<p>TAE 79: “Minha maior dificuldade é em relação à convivência com alguns colegas de trabalho devido à falta de respeito e falsidade. Minha estratégia muitas vezes é me isolar”.</p> <p>TAE 02: “Me estressa, causando problemas em casa. Busco passar um tempo isolado para relaxar”.</p>
Evitação	TAE 82: “Categoria profissional, diferente evito confronto”.
Conformismo/ Acomodação	<p>TAE 03: “Preconceito pela incompatibilidade de aparência com relação à idade, sinto falta de credibilidade por parecer "adolescente", por setores externos a coordenação a que pertencço. A estratégia para lidar com essa situação é mostrar seriedade e profissionalismo nas minhas funções”.</p> <p>TAE 33: “Falta de oportunidade para ascensão profissional, relevo e continuo a me qualificar para que, surgindo uma oportunidade, eu possa estar pronto”.</p>

	<p>TAE 34: “A falta de Autonomia. Me sinto sempre a margem. Até compreendo as vezes mas na grande parte dos momentos sinto que poderia oferecer mais a instituição”.</p> <p>TAE 45: “Muitas reuniões, participação em muitas comissões e trabalhos determinados às vezes em cima da hora. Tento conciliar o que é possível”.</p>
--	--

**Fonte:** Elaboração do autor com base nos dados da pesquisa (2015).

A partir da análise das falas, permitiu-se inferir que os sujeitos da pesquisa percorrem caminhos diferentes para lidar com seus sofrimentos. A pesquisa identificou a presença de defesas protetoras e adaptativas caracterizadas pelo uso da racionalidade e negação. Observou-se que, de modo geral, as estratégias são basicamente individuais, por vezes, assumem posturas de indiferença, acomodação, compensação e isolamento frente às adversidades. Diante dos problemas e dificuldades, tendem a defender-se por meio do diálogo com a chefia e os colegas. Por outro lado, contraditoriamente, eximem-se das responsabilidades, apontando a culpa dos problemas ao outro. E, por fim, verifica-se a estratégia de separação entre o lado profissional e o pessoal por meio da construção de barreira que possibilita a fuga da realidade sofrente, ou seja, as vivências fora do trabalho compensam todo sofrimento vivido no trabalho atuando de certa forma como uma espécie de recarga.

Esses resultados são coerentes com a literatura pesquisada, que indica que as estratégias defensivas levam à modificação, à transformação e à amenização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer e do medo dos riscos a que estão submetidos, com o objetivo de atenuar seu medo e seu sofrimento. Para Dejours (1994), os procedimentos defensivos construídos, muitas vezes, servem para não admitir uma realidade incompreensível ou sofrível.

Dados semelhantes foram encontrados no estudo de Câmara e Faria (2009) com servidores pesquisadores da EMBRAPA, onde foram identificadas estratégias de defesa individuais, tais como racionalização, negação, evitação, acomodação, dentre outras, e indícios de enfrentamento direto da situação.

Nesta pesquisa não foi encontrada a presença de defesas coletivas, manifestadas pelos servidores do IFTO que são específicas das diferentes categorias profissionais, sendo construídas e sustentadas pelos trabalhadores, coletivamente, e utilizadas para lidar com as contradições inerentes às situações de trabalho.

Cumprerem ressaltar também, que não foi revelado o uso da mobilização subjetiva, apenas sugeriram a utilização da inteligência prática por meio de macetes e improvisos diante das dificuldades, contudo, não cumpre com a função da mobilização subjetiva, qual seja atuar na causa do sofrimento definindo ações que favoreçam a transformação e a ressignificação das situações geradoras de desprazer em situações geradoras de prazer (MENDES, 2007).

Cabe nesse momento mencionar a surpresa revelada a partir dos dados qualitativos com relação ao volume expressivo de verbalizações produzidas, pois, num montante total de 85 respondentes, apenas 12 servidores optaram por deixar em branco as perguntas, e, nesse sentido, pode-se observar, por meio das respostas, algumas curtas e sucintas, e outras longas e, por vezes, redundantes, foram capazes de revelar a necessidade do servidor em falar sobre seu contexto, dando a entender que o simples fato de expressar suas dificuldades, angústias, ansios e desejos já colabora para a redução do sofrimento.

O conteúdo das falas não constatou sintomas claros de adoecimento relativos ao contexto de trabalho, fato corroborado pelo número baixo, apenas 1,2% do total, de afastamentos por motivos de saúde, não representando a princípio uma situação alarmante, e sugerindo uma condição satisfatória quanto à saúde dos servidores, mas com presença de sofrimento com tendência ao aparecimento de patologias. Infere-se também, que o baixo índice de afastamento represente um tipo de defesa, a qual o servidor utiliza para esconder uma situação por vezes até crítica de adoecimento com o intuito de não querer passar uma imagem de fraqueza, contribuindo para o sentimento de inutilidade com relação ao grupo, no entanto, essa hipótese carece de mais estudos que permitam sua comprovação. Diante disso, conclui-se que o adoecimento está contido pelo uso das estratégias de mediação, principalmente, pelas estratégias defensivas que têm funcionado, permitindo aliviar o sofrimento e, conseqüentemente, buscar o prazer no trabalho.

No trabalho de Resende e Mendes (2004) com trabalhadores do setor bancário, os autores ponderaram sobre a contribuição da pesquisa em propiciar aos bancários a percepção da utilização das estratégias defensivas para que estes repensem falsas adesões, tornando-se capazes de entender e legitimar as fontes do sofrimento e, além disso, possam livremente organizar suas estratégias lidando com elas da forma mais pontual dentro do seu trabalho.

Nesse sentido, a conquista da saúde no trabalho passa pela forma como os servidores enfrentam a diversidade do contexto de trabalho. Assim, o uso de estratégias de mediação do sofrimento é fundamental para a busca da saúde e do prazer no contexto de trabalho.

Após terem sido apresentados os resultados e discussões, encaminha-se às considerações finais da pesquisa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, esta pesquisa foi motivada em razão da necessidade em compreender como os servidores conseguem não adoecer, física e mentalmente, diante das adversidades sofridas no cotidiano laboral. Para tanto, utilizou-se como referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho que se mostrou adequada, pois, permitiu fornecer informações sobre a configuração do prazer, sofrimento e saúde no trabalho, analisando a relação entre a organização do trabalho e a saúde ou o adoecimento do indivíduo investigado.

O público alvo da pesquisa foi composto por servidores técnicos administrativos concursados e lotados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. Teve como objetivo geral identificar possíveis fatores que proporcionam prazer e quais resultam em riscos de sofrimento patogênico aos servidores, bem como descrever as estratégias defensivas utilizadas para mediar o sofrimento no seu cotidiano laboral.

Para alcançar os objetivos específicos desta pesquisa foi aplicado um questionário sociodemográfico. Além disso, foram utilizadas duas dimensões do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), sendo elas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho – EOPT, que foi responsável por investigar as características da organização prescrita do trabalho, e a Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho ESPT, que possibilitou levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho. E para captar possíveis estratégias defensivas foi aplicada análise de conteúdo nas respostas das perguntas abertas. Após a aplicação de procedimentos estatísticos descritivos e inferências, chegou-se aos resultados a seguir.

Quanto à Organização Prescrita do Trabalho – EOPT, os resultados apontaram para um risco psicossocial de nível médio e demonstraram que o fator Divisão das Tarefas é mais preocupante e causa maior insatisfação nos servidores pesquisados que o fator Divisão Social do Trabalho. Esse risco revela um alerta para uma situação limite que demanda, em curto e médio prazo, a necessidade de intervenção por parte da Instituição, no sentido de potencializar e incrementar os indicadores positivos, e minimizar os efeitos dos indicadores negativos. As maiores queixas estão relacionadas ao número insuficiente de trabalhadores e dos recursos de trabalho, além dos itens que indicam uma relativa participação dos funcionários nas decisões e, por sua vez, sentimento mediano de injustiça na distribuição das tarefas.

Para escala ESPT, o risco global apresentado foi considerado positivo representando baixo risco psicossocial para a ocorrência de sofrimento patogênico, com predominância das vivências de prazer. Observou-se que os fatores Falta de Sentido no Trabalho e Falta de

Reconhecimento apresentam riscos psicossociais de nível baixo, revelando que os servidores avaliaram positivamente tais dimensões. Para o fator Falta de Sentido no Trabalho, os dados sugerem que uma parcela significativa dos servidores percebe sentido nas tarefas desenvolvidas na Instituição, além disso, apresentam sentimentos de prazer indicando que o trabalho possui significado, utilidade e relevância para o desenvolvimento da sociedade, nesse caso, revela-se a necessidade da manutenção, consolidação e potencialização desses aspectos positivos.

Para o fator Falta de Reconhecimento apontou como fontes de prazer no trabalho os itens que correspondem à liberdade para falar sobre seu trabalho com colegas e chefias, além disso, a liberdade para expressar suas opiniões no local de trabalho se mostrou igualmente satisfatória, podendo-se concluir que os servidores de certa forma encontram no seu contexto de trabalho um ambiente favorável para o diálogo. Por fim, apontou percepções que indicam a presença do reconhecimento de utilidade que é dado pela chefia e subordinados, além do reconhecimento por beleza que é o julgamento realizado pelos pares e colegas, porém, não foi encontrado nenhum relato indicando a presença de reconhecimento.

Por outro lado, o Esgotamento Mental revelou resultados que indicam um risco médio para a ocorrência de sofrimento patogênico e tem à submissão do trabalho a decisões políticas é fonte de revolta como o maior indicador de sofrimento e que está contido em razão dos efeitos estabilizantes promovidos pelo uso das estratégias de defesa.

Considerando os resultados das correlações realizada entre os fatores das escalas, pode-se afirmar que as variáveis da organização do trabalho investigadas influenciam nos sentimentos de prazer e sofrimento tendo em vista que apresentaram correlações significativas entre si, ou seja, sugerem que quanto mais flexível a Organização do Trabalho, menos os servidores sofrem e adoecem.

O cruzamento entre os grupos sociodemográficos com os resultados das escalas apontaram diferenças significativas nas variáveis, estado civil, escolaridade, idade e tempo no cargo. Para os fatores Falta de Sentido no Trabalho e Falta de Reconhecimento, quanto maior a idade e tempo de cargo do servidor, mais este vivencia sentimento de reconhecimento e percepção de sentido nas atividades desenvolvidas. Por outro lado, para o fator Esgotamento Mental, quando maior a idade, maior esgotamento mental, e, nesse caso, os mais velhos estão mais próximos aos riscos de sofrimento patogênico que os mais jovens.

Dos resultados referentes à análise das verbalizações dos servidores, conclui-se que o trabalho, dependendo de como esteja organizado, produz sofrimento levando os indivíduos a

se protegerem, e, para tanto, recorrem ao uso de estratégias e mecanismos de defesa coletivos ou individuais para evitar o sofrimento psíquico e impedir o adoecimento.

No caso dos servidores da pesquisa, os dados quantitativos e principalmente qualitativos, revelaram a utilização de defesas protetoras e adaptativas, caracterizadas com posturas de indiferença, acomodação, compensação e isolamento frente às adversidades, além de recorrerem ao diálogo com a chefia e com os pares na solução dos problemas, dentre outras. Destaca-se, finalmente, a importância da identificação das estratégias que permitem ao sujeito autoconhecimento e, por consequência, liberdade para utilizá-las da melhor maneira possível no seu ambiente laboral.

Uma das limitações do estudo se dá em razão da pesquisa ter levado em consideração somente um dos segmentos dos servidores que atuam na Instituição, portanto, tem-se apenas a visão do técnico administrativo, que é importante, mas ao voltar o olhar para todo o contexto que envolve o trabalho, falta a percepção e vivências dos professores e, por que não, dos trabalhadores terceirizados e estagiários que juntos com os técnicos compõem a força de trabalho do IFTO Campus Palmas e, de certa forma, possuem características específicas, resultando em vivências diferentes. Assim, os resultados dessa interação e integração são fundamentais para o alcance dos objetivos institucionais: oferecer ensino de qualidade para a sociedade em conjunto com um ambiente favorável que proporcione prazer e saúde ao servidor.

Destarte, é necessário que gestores, instituição e servidores se mobilizem conjuntamente para reestruturar IFTO Campus Palmas no sentido de rever os métodos de organização do trabalho, com o intuito de elaborar medidas que proponham um melhor ambiente de trabalho, com organização flexível que minimizem as exigências decorrentes do contexto de trabalho, podendo, dessa forma, reduzir o sofrimento e os danos relacionados ao trabalho e promover as vivências de sentimento de prazer no trabalho.

Portanto, como proposição este estudo apresenta-se no APENDICE B diretrizes que visam à melhoria das condições de trabalho com vistas ao enfrentamento do sofrimento em busca de promover qualidade de vida dos servidores.

Acredita-se que esta pesquisa cumpriu o objetivo esperado e, diante disso, espera-se que possa contribuir tanto para comunidade acadêmica, como para a categoria de Técnicos Administrativos em Educação do IFTO lotados no Campus Palmas, bem como para as demais instituições de ensino público, de modo a desenvolver e colocar em prática medidas para diminuir os riscos de adoecimento no trabalho, a fim de promover a saúde e qualidade de vida dos seus servidores.

Finalmente, espera-se que esta pesquisa possibilite reflexões acerca do contexto de trabalho onde estão inseridos os servidores TAE's, e também possa ser útil na produção do conhecimento sobre riscos psicossociais advindos do sofrimento, possibilitando a redução de adoecimento advindo da relação conflitante entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALARCON, Andréia de Cássia Rodrigues Soares. **Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores de uma Universidade Pública de Mato Grosso do Sul**. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande-MS, 2014.

ALVES, Rodrigo Antônio Rodrigues. **O planejamento de um sistema de gestão da qualidade e produtividade como base para a gestão estratégica de operações em uma instituição pública de ensino técnico profissionalizante**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Santa Cruz do Sul, 2012.

ANCHIETA, V.C.C., Galinkin, A.L., Mendes, A.M.B. & Neiva, E.R. (2011). **Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis**. Psicologia: Teoria e Pesquisa: Brasília, vol.27, n.2, 199-208.

ANDRADE, Natália Mauad de. **Riscos de adoecimento no trabalho da equipe comercial de uma empresa de telefonia**. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de Brasília, 2012. 87 p.

ANTUNES, Ricardo e Silva. **Adeus ao trabalho? (ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho)**. São Paulo: Cortez, 1995.

\_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a Negação do Trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ARAUJO, Luciane Kozicz Reis; ROCHA, Rosylane Nascimento das Mercês; FERREIRA, Synara Tadeu de Oliveira. Gestão de pessoas: Escuta qualificada reduz adoecimento mental e atua sobre a melhoria nos processos de trabalho. In: **CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA**, 6, 2013, Brasília. Anais.

BACKES, Airton Luiz. **Trabalho e Subjetividade: Sofrimento Psíquico em Contexto de Mudanças Organizacionais. Gestão e Sociedade**, v. 6, n. 14, p. 117-138, 2012.

BAPTISTA, André de Lima Xandó; SANABIO, Marcos Tanure. **Avaliação de desempenho de técnico-administrativos em educação no âmbito das instituições federal de ensino superior**. Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, v. 7, n. 3, p. 182-205, 2014.

BOTTEGA, C. G. (2009). **Loucos ou heróis: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil, 201 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 de novembro de 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm)>. Acesso em: 03 de março de 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006.** Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm)>. Acesso em: 03 de março de 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm)>. Acesso em: 03 de março de 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

\_\_\_\_\_. **Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 03 de março de 2015.

CAMPOS JF, David HMSL, Souza NVDO. **Prazer e sofrimento:** avaliação de enfermeiros intensivistas à luz da psicodinâmica do trabalho. Esc. Anna Nery. 2014;18(1):90-95

CAMPOS, Henrique. et al. **Avaliação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.** 2014. xii, 75, [18] f. Monografia (Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

CÂMARA, Rosana Hoffman; FARIA, Maria de Fátima Bruno. **Análise Comparativa entre Pesquisadores e Profissionais de Suporte à Pesquisa na Embrapa:** o Enfoque da Psicodinâmica e da Ergonomia da Atividade. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 29-50, nov. 2009. ISSN 1984-6657. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11829>>. Acesso em: 15 Mar. 2015.

CARNEIRO, S, A. M. Saúde do servidor: uma questão para a gestão de pessoas. In: **IV CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA**, 2011, Painel 24/084, Brasília, DF, 2011.

CARVALHO, Leonardo Brasil. **Análise Não-Paramétrica da Eficiência das Unidades do IFTO:** Aplicação de um Modelo DEA. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Federal do Tocantins. UFT. 2013.

CASTELLI A, Santos ES. **Mensurando a criação de valor na gestão pública.** RAP Rio de

Janeiro, Maio/Jun. 2004.

CODO. A arte de não fazer. O funcionário público faz o que precisa ser feito? In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (org.). **Saúde Mental e Trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

DA ROCHA BARROS, Paloma Castro; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil**. Psico-USF, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Coordenação de Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5 ed. Ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da injustiça social**. 5 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Rev. Produção. v.14, n.3, p.27-34, set./dez.2004.

DEJOURS, C. (1997). **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV.

DEJOURS, C; DESSORS, D; DESRIAUX, F. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 33, n. 03, p. 98-104, mai./jun. 1993. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n3/a09v33n3>>. Acesso em: 30 Mar. 2015.

DUARTE, Fernanda Sousa; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Da Escravidão a Servidão Voluntária: Perspectivas Para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho No Brasil**. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, [S.l.], n. 3, p. 68-128, nov. 2014. ISSN 2358-6311. Disponível em: <<http://web.face.ufmg.br/face/revista/index.php/farol/article/view/2579>>. Acesso em: 24 Fev. 2015.

FACAS, Emílio Peres. **Estratégias de Mediação do Sofrimento no Trabalho Automatizado: Estudo Exploratório com Pilotos de Trem de Metrô**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FACAS, Emílio Peres. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho**. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FALCE, La et al. **Prazer e Sofrimento: Um Estudo de Caso em um Centro de Pesquisas Brasileiro**. Gestão & Regionalidade, v. 27, n. 81, 2012.

FERREIRA, E. M. *et al.* **Prazer e sofrimento no processo de trabalho do enfermeiro docente**. Revista da Escola de Enfermagem - USP, São Paulo, v. 43, n. esp., p. 1292-1296, 2009.

FERREIRA, B. J. (2013). Sujeito. In **Vieira, F. O.; Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Jurua, p. 451-455

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C. & MENDES, A. M. (2001). “**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*, 97-108.

FIGUEIREDO, J. M., ALEVATO, H. M. R. **O sofrimento no trabalho do servidor técnico-administrativo de uma IFES - breve reflexão**. *Anais... CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO*, Niterói: CNEG, agosto, 2012.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. **Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos**-DOI: [http://dx. doi. org/10.15603/1982-8756/roc.v3n5p9-31](http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v3n5p9-31). *Revista Organizações em Contexto-online*, v. 3, n. 5, p. 9-31, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GHIZONI, Liliam Deisy. **Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

GUERRA, Nilda Maria de Clodoaldo Pinto et al. **O Olhar dos Servidores Técnico-Administrativos e Docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (RN) sobre Comprometimento Organizacional**. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 4, n. 3, p. 319-340, 2012.

HAIR JUNIOR, J.F. et al. *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HELOANI, R., & LANCMAN, S. **Psicodinâmica do trabalho: O método clínico de intervenção e investigação no trabalho**. *Rev. Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, set./dez. 2004.

Instituto Federal do Tocantins (IFTO). **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI – 2015-2019**. 2014. Disponível em [www.ifto.edu.br](http://www.ifto.edu.br).

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2004.

LANCMAN, S.; UCHIDA S. **Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho**. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. v. 6, p. 79-90, 2003.

MACHADO, Jardel Pelissari. **Saúde do servidor público federal: política, discursos e práticas prescritas**. *Psicologia Social e Trabalho: perspectivas críticas*, p. 64.

MAISSIAT, G. S. **Prazer e sofrimento de trabalhadores da atenção básica à saúde à luz**

**da teoria da psicodinâmica do trabalho.** Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

MARTINS, M. **A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados e concursados de uma instituição pública.** Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Brasília, 2012.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho.** Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 1999.

MERLO, A. R. C. & MENDES, A. M. B. (2009). **Perspectivas do uso da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. 2009, p.141-156.

MENDES, A. M.; SILVA, Rogério Rodrigues da. **Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional.** *Psico-USF*, v. 11, n. 1, p. 103-112, 2006.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de prazer: sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M.C. (Org.). **Trabalho em transição, saúde em risco.** Brasília: Ed. UNB, 2002. p. 25-42.

MENDES, Ana Magnólia. Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, cap.5, p. 29-48.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e risco 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, cap.5, p.111-126.

MENDES, Ana Magnólia. **Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours.** *Psicologia, Ciência e Profissão*, p. 34-38, 1995. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>. Acesso em: 25 março de 2015.

MENDES, Ana Magnólia. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Trabalho & saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 13-25

NUNES, A. V. L.; LINS, S. L. B. **Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho.** *Revista de Psicologia*, v. 9, n. 1, p. 51-67, 2009. Disponível em: [http://www.academia.edu/241093/Servidores\\_P%C3%BAblicos\\_Federais\\_uma\\_an%C3%A1lise\\_do\\_prazer\\_e\\_sufrimento\\_no\\_trabalho](http://www.academia.edu/241093/Servidores_P%C3%BAblicos_Federais_uma_an%C3%A1lise_do_prazer_e_sufrimento_no_trabalho). Acesso em: 25 março de 2015.

NOGUEIRA, A. J. F. M. **Relações de trabalho no setor público.** Disponível em: [http://www.pucsp.br/eitt/downloads/III\\_Ciclo\\_Arnaldo\\_Nogueira.pdf](http://www.pucsp.br/eitt/downloads/III_Ciclo_Arnaldo_Nogueira.pdf). Acesso em: 21 de maio

de 2015.

OTRANTO, Celia Regina. **Criação e implantação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFET.** Revista RETTA (PPGEA/UFRRJ), Ano I, nº 1, jan-jun 2010, p. 89-110.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla. **Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docents do Ensino Superior.** Educ. Soc., Campinas , v. 36, n. 131, p. 493-513, jun. 2015. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302015000200493&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302015000200493&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 set. 2015. Epub Jun-2015. <http://dx.doi.org/10.1590/ES0101-73302015124201>.

RIBEIRO, C. V. dos S. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior:** análise do trabalho e das condições de saúde. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

RESENDE, S.; MENDES, A.M.B. **A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, Florianópolis, v. 4, n. 1, 2004.

SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. **Cálculo amostral: calculadora on-line.** Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: 10 de julho de 2015.

SOUZA, Adriana Rosária Freitas. **Prazer e sofrimento no trabalho:** estudo com docentes que atuam em níveis diferentes de ensino no IFMG - câmpus Congonhas. Faculdade Novo Horizonte, Belo Horizonte, 2015. 119 p.

TRINDADE, L. L. et al. Cargas de trabalho entre os agentes comunitários de saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 28, n. 4, p. 473-479, dez. 2007.

VIEIRA, Adriana Pinho. **Prazer, Sofrimento e Saúde no Trabalho de Teleatendimento.** Dissertacao de Mestrado, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasilia. Brasília, 2005. 171 p

VILELA, E. F; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 35., 2011, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2011, p. 517-540.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

## APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa – **PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO IFTO – CAMPUS PALMAS**, sob a responsabilidade do pesquisador, Kleryson Saraiva Freitas, tem como objetivo: Analisar a relação de influência que o contexto de trabalho exerce sobre as vivências de prazer e sofrimento dos servidores, bem como identificar as estratégias defensivas utilizadas para mediar o sofrimento no seu cotidiano laboral.

O estudo se justifica pela possibilidade de identificar a realidade vivenciada pelos servidores, os quais atuam no ensino profissionalizante em diversos níveis, desde o básico até o superior. Os resultados podem nortear ações que visem melhorar o comprometimento organizacional desses profissionais no sentido da melhoria do desempenho no trabalho, assim como na qualidade do serviço prestado à sociedade.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de questionários com perguntas abertas e fechadas. Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo.

A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios. Se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Para obtenção de qualquer tipo de informação sobre os seus dados, esclarecimentos, ou críticas, em qualquer fase do estudo, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisador no endereço, ENDEREÇO: AE 310 SUL, AV. LO-05, ESQ. COM AV. NS-10 | Plano Diretor SUL, IFTO - Campus Palmas. (63) – 3236-4023, ou poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFT, Avenida NS 15, Quadra 109 Norte | Plano Diretor Norte, Prédio do Almoxarifado, Campus de Palmas, telefone (63) - 32328023) de segunda a sexta no horário comercial (exceto feriados).

Eu, \_\_\_\_\_, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não receberei nenhum tipo de compensação financeira pela minha participação neste estudo e que posso sair quando quiser. Também sei que caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Reclamações e/ou insatisfações relacionadas à participação na pesquisa poderão ser comunicadas por escrito à Secretaria do CEP/UFT, desde que os reclamantes se identifiquem, sendo que o seu nome será mantido em anonimato.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Assinatura do participante

---

Assinatura do coordenador do projeto

## **APÊNDICE B – PROTOCOLO DE SUGESTÕES PARA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR DO IFTO**

Autor: **KLERYSON SARAIVA FREITAS**

Com o estudo da literatura pode se perceber que o sofrimento é inevitável e está presente em todo o trabalho, tendo sua origem no momento em que o indivíduo se depara com as diversas contradições ocasionadas em razão do distanciamento entre a organização prescrita e o trabalho real. Nesse momento, destaca-se uma das preocupações da Psicodinâmica do Trabalho que é a saúde mental do trabalhador, buscando entender a dinâmica que envolve a origem do sofrimento, visando transformar as situações geradoras de sofrimento em prazer. (DEJOURS 1992; MENDES 2007).

Com isso, visando à prevenção e promoção da saúde do servidor TAE do Campus Palmas sujeito original da pesquisa, segure-se algumas ações que porventura possam elevar o sentimento de prazer no trabalho, bem como, diminuir os níveis de sofrimento no sentido tendo em vista, à qualidade de vida, sobretudo, o bem geral dos servidores. Além disso, cabe salientar que as medidas propostas, despretensiosamente, poderão, considerando cada contexto e especificidade, ser estendidas a todos os servidores das demais unidades do IFTO distribuídas no estado do Tocantins.

A promoção e prevenção das patologias relacionadas ao trabalho, sob o ponto de vista do contexto de trabalho tenderá a manter o servidor psicicamente bem equilibrado e, inevitavelmente, fará com que este tenha uma boa saúde mental para, assim, poder exercer suas atividades laborais de forma mais satisfatória.

Nesse sentido, é importante compreender as formas de organização social do trabalho e seus reflexos na qualidade de vida, bem como na saúde e na forma de adoecimento dos trabalhadores, para assim perceber que situações estão gerando prazer e sofrimento no contexto laboral. A preocupação da Instituição com as condições do trabalhador no ambiente de trabalho é fundamental para a geração de condições psicossociais positivas no combate às doenças ocupacionais.

Assim, apresenta-se como objetivos específicos do protocolo, contribuir a política de promoção a saúde dos servidores no âmbito do IFTO; colaborar na redução dos riscos psicossociais nos quais os servidores possam estar expostos, além disso, oferecer subsídios gerenciais à gestão para melhoria do contexto de trabalho.

## 1 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Como foi destacada na escala da Organização Prescrita do Trabalho, cabem algumas colocações no intuito de tornar mais aceitável o ambiente do trabalho dos servidores.

- ✓ Avaliação dos riscos físicos e ambientais para a segurança física, com destaque para o conforto térmico;
- ✓ Fornecimento de suporte organizacional e técnico para a realização das tarefas (ex. material de consumo, instrumentos adequados);
- ✓ Compatibilizar as exigências do trabalho às características do ambiente e ao perfil dos servidores;
- ✓ A revisão de normas prescritas do IFTO no sentido de incentivar o diálogo entre os diferentes níveis hierárquicos da instituição, permitindo maior autonomia dos servidores na execução de suas tarefas e maior participação dos mesmos na tomada de decisões;
- ✓ Atenção aos gestores para a questão da interferência política nas tomadas de decisões e que essas sejam da medida do possível pautadas por critérios técnico-profissionais.

## 2 - MELHORIA DA COMUNICAÇÃO INTERNA

Os mecanismos de comunicação com os servidores e entre os setores administrativos serão melhorados, tornando-os objetivos e transparentes, de forma a promover o bem-estar no trabalho e possibilitar o alcance dos objetivos e missão institucionais, bem como o fortalecimento das relações de trabalho e a cooperação entre as áreas.

### **Objetivo:**

- ✓ Promover a criação e o fortalecimento dos canais de comunicação que permitam aos servidores manifestar ideias e críticas, apresentar sugestões e propor melhorias, principalmente nos processos de trabalho, proporcionando a aumento das ações de qualidade de vida no trabalho.

**Publico Alvo:** Gestores e servidores

## 3 - CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO – ESPAÇO DA FALA

Um espaço público da fala dentro do Campus para que os trabalhadores possam ser ouvidos pelos colegas e pelas instâncias superiores e opinem sobre ações a serem implantadas

a fim de melhorar a organização do trabalho dentro da instituição.

**Objetivos:**

- ✓ Criar um espaço de discussão sobre os problemas vivenciados no trabalho, conforme a demanda de cada grupo, levando o servidor a se sentir mais valorizado por estar podendo dar voz a suas questões, bem como ter a oportunidade de ouvir o colega de trabalho, buscando coletivamente, melhorias na organização e relacionamentos no trabalho;
- ✓ Deliberar e avaliar providências necessárias para a solução de problemas constatados;
- ✓ Estimular a gestão participativa.

**Publico Alvo:** Servidores

**Responsáveis pelas clínicas:** Profissionais Psicólogos do Trabalho

#### **4-PROMOÇÃO INSTITUCIONAL DE RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES**

**Objetivos:**

- ✓ Disseminar soluções criativas geradas dentro do órgão;
- ✓ Reconhecer o trabalho realizado pelos servidores.

**Publico Alvo:** Servidores

#### **5-GRUPOS DE PREVENÇÃO AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO**

**Objetivo:**

- ✓ Mobilizar os profissionais da área de saúde para a formação de grupos vivenciais, workshops, palestras, com propósito de esclarecimentos preventivos em saúde mental no trabalho.

**Responsáveis:** Profissionais da área de saúde do IFTO

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DAMASO, Cristiane Ramos, et al. **Práticas institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos Policiais Civis do Distrito Federal: contribuições da psicodinâmica do trabalho.** 2014. v, 54 f. Monografia (Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse) - Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5 ed. Ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

MENDES, Ana Magnólia. **Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho.** In: MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, cap.5, p. 29-48.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

## ANEXO 1

### Questionário para levantamento de Dados Sociodemográficos e Profissionais

Idade: \_\_\_\_\_ anos

Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino

Estado Civil: ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) União Estável ( ) Divorciado/Separado ( ) Viúvo

Técnico Administrativo concursado como: ( ) Nível Médio ( ) Nível Superior

Escolaridade : ( ) Nível Médio ( ) Graduação ( ) Especialização ( ) Mestrado ( )  
Doutorado

Tempo de serviço no cargo: \_\_\_\_\_ anos

Horas de trabalho semanal: 30 Horas ( ) 40 Horas

Afastamentos do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no último ano:

- ( ) Nenhum
- ( ) Entre 1 e 2
- ( ) 3 ou mais

Perguntas abertas:

1 - Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho? E quais estratégias você utiliza para lidar com essas dificuldades?

2 – Quais os sentimentos que você tem relacionados ao seu trabalho? E como lida com esses sentimentos?

3) De que forma o trabalho influencia a sua vida? E como lida com essa influência?

Obrigado por sua colaboração!

## ANEXO 2

### ESCALA DA ORGANIZACAO PRESCRITA DO TRABALHO (EOPT)

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
Os trabalhadores participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
Há qualidade na comunicação entre os trabalhadores	1	2	3	4	5
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5

### ANEXO 3

#### ESCALA DE SOFRIMENTO PATOGENICO NO TRABALHO (ESPT)

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre				
Meu trabalho é desvalorizado pela organização				1	2	3	4	5
Sinto-me inútil em meu trabalho				1	2	3	4	5
Considero minhas tarefas insignificantes				1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo no meu trabalho				1	2	3	4	5
A identificação com minhas tarefas é inexistente				1	2	3	4	5
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas				1	2	3	4	5
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade				1	2	3	4	5
Meu trabalho é sem sentido				1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais				1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo				1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante				1	2	3	4	5
Meu trabalho me frustra				1	2	3	4	5
Meu trabalho me sobrecarrega				1	2	3	4	5
Meu trabalho me desanima				1	2	3	4	5
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta				1	2	3	4	5
Meu trabalho me faz sofrer				1	2	3	4	5
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta				1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho.				1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa insatisfação				1	2	3	4	5
Meus colegas desvalorizam meu trabalho				1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho				1	2	3	4	5
Meus colegas são indiferentes comigo				1	2	3	4	5
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas				1	2	3	4	5
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença				1	2	3	4	5
É difícil a convivência com meus colegas				1	2	3	4	5
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia				1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia				1	2	3	4	5
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado				1	2	3	4	5