

O trabalho de servidores municipais que atuam na estratégia de saúde da família: prazer ou sofrimento?

Por Denis Anísio Socorro Carvalho¹

Fecha de recepción: Febrero de 2018

Fecha de aceptación: Abril de 2018

Resumo

O artigo tem como objetivo analisar as manifestações de prazer e sofrimento no trabalho de servidores que atuam na Estratégia de Saúde da Família de um Município do Centro Oeste do Estado de Minas Gerais - Brasil. Os estudos estão fundamentados na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours. Realizou-se um estudo qualitativo, descritivo, cujo levantamento dos dados se deu por meio de entrevista semi-estruturada.

Os resultados mostraram que o sentido do trabalho é marcado pela identificação com o trabalho, utilidade do trabalho, independência financeira, comprometimento profissional e estabilidade no emprego. No contexto de trabalho dos servidores foi identificado que, o que marca são o relacionamento com as chefias, relacionamento com os colegas, sobrecarga de trabalho, ritmo de trabalho, ambiente físico, rotatividade de pessoal e a forma como o trabalho está organizado.

¹ Doutorando em ciências empresariais e sociais, mestre em administração, especialista em comportamento organizacional e gestão de pessoas, especialista em gestão pública, graduado em administração de empresas e agroindustrial. Master coach senior, pelo Behavioral Coaching Institute - BCI, Trainer em programação neuro linguística pelo Instituto Brasileiro de Coaching, Bussines Coach e Professional Self Coach com certificação reconhecida pela Global Coaching Community e European Coaching Association. Possui ainda formação em Personal e Professional Coaching pela Sociedade Brasileira de Coaching. Co-autor do livro Ser Mais com Master Coaches. É membro do comitê gestor das escolas de Governo do Brasil. Gestor público, Docente no SENAC - MG e Palestrante. E-mail de contato: admdeniscarvalho90@gmail.com

Quanto às vivências de prazer, elas decorrem da realização profissional, reconhecimento da sociedade e do crescimento profissional. As vivências de sofrimento estão relacionadas com insegurança profissional, esgotamento mental, esgotamento físico e reconhecimento institucional. Quanto às estratégias para lidar com o sofrimento, as mais utilizadas são: o diálogo, as atividades recreativas, o apoio familiar e as crenças religiosas.

Palavras-chave

Psicodinâmica do trabalho; Prazer; Sofrimento; Servidores Públicos; Saúde da Família

Resumen

El artículo tiene como objetivo analizar las manifestaciones de placer y sufrimiento en el trabajo de servidores que actúan en la Estrategia de Salud de la Familia de un Municipio del Centro Oeste del Estado de Minas Gerais - Brasil. Los estudios están fundamentados en la teoría de la Psicodinámica del trabajo, desarrollada por Christophe Dejours. Se realizó un estudio cualitativo, descriptivo, cuyo levantamiento de los datos se dio por medio de una entrevista semiestructurada.

Los resultados mostraron que el sentido del trabajo está marcado por la identificación con el trabajo, utilidad del trabajo, independencia financiera, compromiso profesional y estabilidad en el empleo. En el contexto de trabajo de los servidores se identificó que, lo que marca son la relación con las jefaturas, relación con los colegas, sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo, ambiente físico, rotación de personal y la forma en que el trabajo está organizado.

En cuanto a las vivencias de placer, derivan de la realización profesional, el reconocimiento de la sociedad y del crecimiento profesional. Las vivencias de sufrimiento están relacionadas con inseguridad profesional, agotamiento mental, agotamiento físico y reconocimiento institucional. En cuanto a las estrategias para lidiar con el sufrimiento, las más utilizadas son: el diálogo, las actividades recreativas, el apoyo familiar y las creencias religiosas.

Palabras clave

Psicodinámica del trabajo; Placer; Sufrimiento; Servidores Públicos; Salud de la Familia

Abstract

The article aims to analyze the manifestations of pleasure and suffering in the work of employees who work in the Strategy of Family Health of a Municipality of the Center West of the State of Minas Gerais - Brazil. The studies are based on the theory of Work Psychodynamics, developed by Christophe Dejours. A qualitative and descriptive study was carried out, whose data were collected through a semi-structured interview.

The results showed that the meaning of the work is marked by identification with work, usefulness of work, financial independence, professional commitment and stability in employment. In the context of the work of the servers it was identified that, what is the relationship with the bosses, relationships with colleagues, work overload, work pace, physical environment, staff turnover and the way the work is organized.

As for the experiences of pleasure, they derive from professional achievement, recognition of society and professional growth. The experiences of suffering are related to professional insecurity, mental exhaustion, physical exhaustion and institutional recognition. As for strategies to deal with suffering, the most used are: dialogue, recreational activities, family support and religious beliefs.

Keywords

Psychodynamics of work; Pleasure; Suffering; Public Servants; Family Health

Introdução

O trabalho é um meio de interação entre o homem e a natureza, onde ele cria valor de uso, satisfaz suas necessidades e garante sua sobrevivência. A partir deste intercâmbio o trabalho torna-se uma forma do homem construir sua própria identidade, formando sua consciência pessoal e social (HEGEL, 1971).

Para Codo, Sampaio e Hitomi (1993, p. 132) o trabalhador não só produz produtos, mas está envolvido em um processo de produção coletiva, que envolve o aspecto qualitativo do trabalho. Entretanto, “na sociedade capitalista, o produto do trabalho não é um simples produto ou utilidade, é antes, uma mercadoria, que tem como destino ser vendida e comprada no mercado”. E que para ser negociada deve possuir o valor incorporado quantitativamente pelo trabalho abstrato. Assim, as organizações representam a síntese objetiva do trabalhador e a existência objetivada do capitalismo. No entanto, cabe lembrar que para que o trabalho se torne mercadoria, precisa atender uma necessidade humana, o que traz de volta o caráter qualitativo do trabalho (Codo, Sampaio e Hitomil, 1993).

Para tratar do trabalho qualitativo, que dá sentido à vida e é construtor de identidades, a teoria que será usada é a da psicodinâmica do trabalho, que trata da relação entre homem, trabalho, prazer e sofrimento, desenvolvida na França na década de 1980 por Christophe Dejours, médico francês, com formação em Psicanálise e Psicossomática. Para Dejours (2011) o trabalho vai muito além de vender a força de trabalho em busca de salários, considera-o como uma forma de integração social. “O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Dentro desta perspectiva o autor afirma, ainda, que: “Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados a realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade”.

Segundo Viana e Machado (2009, p. 3) o trabalho “é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que seja), de existir, de ter (ou pensar ter) uma identidade. O trabalho é o melhor método para vencer a loucura”.

No Brasil, uma das áreas onde, em tese, os trabalhadores dedicam-se muito à vida humana e que são muito criticados, é na saúde pública. Pesquisa encomendada à Datafolha (2014), pelo CFM – Conselho Federal de Medicina, indica que os serviços públicos e privados de saúde no Brasil são considerados regulares, ruins ou péssimos por 93% da população. O levantamento mostra que os principais problemas enfrentados pelo setor incluem filas de espera, acesso aos serviços públicos e gestão de recursos. De acordo com o estudo, a saúde é apontada como a área de maior importância para 87% dos brasileiros (Datafolha, 2014).

Ainda segundo a pesquisa encomendada pelo CFM, realizada pela Datafolha (2014), dois em cada dez brasileiros atribuem nota zero para a saúde no Brasil e para o SUS. A mesma pesquisa aponta que o atendimento nos postos de saúde e consultas médicas foram os serviços mais procurados e os mais utilizados pela população nos últimos dois anos. Os entrevistados afirmaram ainda que dentre os dez serviços estudados: cirurgias, consultas com médicos, consulta com profissionais não médicos, atendimento médico da rede pública, em casa, procedimentos específicos, internações hospitalares, exames de laboratório, atendimento de emergência em pronto socorro, remédios distribuídos gratuitamente pela rede público e atendimento nos postos de saúde, percebem maior facilidade de acesso, há cerca de um ano, apenas para os serviços de atendimento nos postos de saúde (Datafolha, 2014). Por outro lado, 60% dos entrevistados apontam que apesar da facilidade de acesso o atendimento nos postos de saúde deixa a desejar.

Com estes dados e com tanta reclamação popular, sabendo-se que o SUS está presente em todos os municípios do Brasil e considerando as informações da gerência de gestão com pessoas de um município Mineiro, que afirma que há um alto índice de afastamento entre os servidores da Saúde, onde muitos servidores se declaram depressivos, chefias imediatas sempre reclamam da falta de engajamento dos servidores e dos altos índices de reclamações do mal atendimento na

ouvidoria do município, verifica-se a necessidade de investigar em loco o que acontece com estes servidores.

O Município pesquisado possui atualmente 1.488 servidores públicos, divididos em três áreas principais, administração com 300 servidores, saúde com 488 servidores e educação com 700 Servidores. Segundo o departamento de gestão com pessoas uma média de 300 servidores se afastam do trabalho mensalmente.

A pesquisa terá como sujeitos os servidores da secretaria de saúde, lotados na Estratégia de saúde da família, antigo “posto de saúde”. São estes servidores os primeiros a ter contato com a população. Segundo o departamento de saúde da família do Governo Federal, a Estratégia de Saúde da Família (ESF) é composta por equipe multiprofissional que possui, no mínimo, um médico, enfermeiro, auxiliar ou técnico de enfermagem e agentes comunitários de saúde (ACS), podendo acrescentar, os profissionais de saúde bucal, dentista, auxiliar ou técnico em Saúde Bucal e ainda a equipe do NASF – núcleo de atenção a saúde da família com psicólogo, nutricionista e fisioterapeuta (Brasil, 2012).

Com estes fundamentos a pesquisa buscará responder: **Como se representam as vivências de prazer e sofrimento de servidores que atuam na estratégia de saúde da família?**

Objetiva-se de forma geral pesquisar se há prazer ou sofrimento em relação ao trabalho dos servidores que atuam na ESF e quais estratégias estes servidores usam para lidar com o sofrimento no trabalho.

Objetiva-se de forma específica descrever e analisar o sentido que os servidores públicos atribuem ao seu trabalho, o contexto de trabalho em que atuam, identificar as vivências de prazer no trabalho, identificar as vivências de sofrimento no trabalho, identificar os mecanismos utilizados pelos servidores para lidar com o sofrimento no trabalho.

A pesquisa justifica-se em três dimensões: acadêmica, organizacional e social. No campo

acadêmico a proposta se justifica, por ampliar os estudos, até então restritos em relação aos servidores que atuam na Estratégia de saúde da família - ESF. No quesito organizacional será possível contribuir para a melhoria da saúde pública no Brasil, a partir do momento que se propõe analisar a percepção dos servidores públicos em relação ao prazer e sofrimento, servidores que estão ligados diretamente ao atendimento da população.

Com base nos resultados os gestores públicos poderão adotar políticas de gestão com pessoas que possam facilitar o trabalho dos servidores e conseqüentemente a vida da população. Do ponto de vista social, a pesquisa poderá contribuir para a melhoria das relações entre servidores, organização e usuários das unidades de saúde.

Referencial teórico

Nesta seção será apresentado o levantamento teórico que dará sustentação ao desenvolvimento dos estudos propostos. O referencial teórico foi dividido em cinco partes: a centralidade do trabalho, psicodinâmica do trabalho, vivências de prazer no trabalho, vivências de sofrimento e estratégias defensivas.

1. A centralidade do Trabalho

Segundo Lukács (1979), o termo centralidade do trabalho tem suas origens em Aristóteles e em Hegel. Para o autor o trabalho é fundante e essencial para a formação da identidade humana. É a partir do trabalho que o homem transforma o meio que vive em valores de uso e garante a manutenção da própria vida.

Segundo Antunes (2009), o trabalho constrói a base de toda sociedade, estabelece as formas de relações entre natureza, indivíduos e as classes sociais, criando relações de poder e propriedade, tornando o trabalho central na vida do indivíduo. O trabalho precisa ser de formação, pois é, uma atividade vital. É uma contribuição humana e social de grande importância que dá sentido à vida dos indivíduos.

Segundo Hackman e Oldham (1975) há três características que contribuem para dar sentido ao trabalho:

1. **A variedade das tarefas:** a capacidade de um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências.
2. **A identidade do trabalho:** a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável.
3. **O significado do trabalho:** a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social.

Verifica-se assim, a necessidade do trabalho permitir aos indivíduos a expressão da subjetividade, sendo agentes do agir e pensar, de maneira que o trabalho seja prazeroso para o indivíduo e para a coletividade.

A psicodinâmica do trabalho possibilita uma melhor compreensão sobre a subjetividade no trabalho. Discute ações onde os trabalhadores podem expressar sua voz, seus sentimentos e as contradições do contexto do trabalho que respondem pela maioria das causas geradoras de prazer e de sofrimento (Dejours, 2006).

2. Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do trabalho é uma teoria, iniciada na França na década de 1980 por Christophe Dejours, médico francês, com formação em Psicanálise e Psicossomática, é professor do Conservatoire National des Arts et Métiers em Paris, onde dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Dejours pesquisa a vida psíquica no trabalho a mais de 30 anos, com foco no sofrimento psíquico (Dejours, 2011).

A proposta da psicodinâmica do trabalho é estudar as relações dos sujeitos e das organizações, através do contato direto no campo do trabalho, observando discurso e a realidade (Dejours, 2011).

Segundo Lancman (2011), a psicodinâmica do trabalho traz como base a importância do trabalho na formação da identidade. Para a autora, a identidade é desenvolvida durante toda a vida e está vinculada às características de cada sujeito, mas as organizações têm influência nesta formação.

Para Codo, Sampaio e Hitomi (1993), a organização do trabalho exerce grande impacto sobre o aparelho psíquico. Isto pode acarretar sofrimento dos trabalhadores que são “podados” de seus projetos pessoais para atender às necessidades organizacionais. O sofrimento mental, acaba acarretando o sofrimento do corpo, que recebe toda a carga das relações homem-trabalho e organização.

Dejours e Abdoucheli (1990), fizeram uma separação entre condições do trabalho e organização do trabalho. Segundo os autores as condições de trabalho atingem principalmente o corpo, enquanto a organização do trabalho atua no psíquico.

Assim, atingindo a mente e o corpo pelas relações entre indivíduos e organizações, sendo esta última a causadora do sofrimento, pode-se aferir que o trabalho contribui para a formação da identidade e prazer, ou para o sofrimento e adoecimento do corpo e da mente do sujeito. Por isto, é importante desenvolver estudos usando esta abordagem e analisar as vivências de prazer, sofrimento e as estratégias usadas pelos indivíduos para lidar com o sofrimento, elementos fundantes da psicodinâmica do trabalho (Mendes, 2007).

3. Prazer no Trabalho

Segundo Dejours (2011), o prazer é central para a psicodinâmica do trabalho. No entanto, pode ser fonte de prazer ou de sofrimento. Para o autor não se separa um do outro e são resultantes da história de vida de cada indivíduo e de suas relações com as organizações.

Para Mendes e Muller (2013), o trabalho deve permitir que o indivíduo empregue sua

subjetividade, equilibre o psíquico, sinta prazer, evitando assim o sofrimento e o adoecimento individual ou coletivo.

Segundo Gernet e Dejours (2009), as relações coletivas de trabalho contribuem para que os indivíduos experimentem o prazer. Destacam a importância do reconhecimento do trabalho, como forma de autorrealização e gratificação. Para a psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento passa por no mínimo dois tipos de julgamento. O julgamento de utilidade técnica, social e econômica, feito pelos superiores hierárquicos, subordinados e até por clientes. E o julgamento de beleza, relacionado com a qualidade do trabalho.

Dejours (2011) afirma que o sofrimento e o prazer são subjetivos e não tem como objetivá-los. Destaca a importância e o cuidado das análises, já que passam pela subjetividade do pesquisador. Lacman (2004), reforça que é preciso aprender e compreender as relações de trabalho, não pode ser um mero ato de observação, é preciso escuta de quem executa o trabalho.

4. Sofrimento no trabalho

Segundo Dejours (2006), o sofrimento advém da relação existente entre a estrutura prescrita, a organização real do trabalho e o sistema psíquico do indivíduo. Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), quanto maior o distanciamento entre o prescrito e o real, maior o sofrimento do trabalhador. Destacam que quanto menor for a liberdade de adaptação do trabalho prescrito para o trabalho real, maior será o sofrimento. E quanto maior a liberdade, maiores serão as condições para que o indivíduo experimente o prazer.

Para Dejours (2007), o sofrimento pode manifestar-se de diferentes formas. O que para um é sofrimento para o outro pode ser prazer. Registra que o sofrimento pode ser criativo quando motiva o indivíduo à mudança ou patogênico quando leva o sujeito ao adoecimento.

Para Câmara e Faria (2009), o sofrimento está relacionado com a divisão e a padronização de tarefas, com a rigidez hierárquica, com o excesso de procedimentos burocráticos, ingerências

políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões, falta de autonomia, falta de liberdade para agir e expressar opiniões, em especial, pela falta de reconhecimento e perspectiva de crescimento profissional, podendo aparecer outros fatores de acordo com a organização.

Dejours (2007) afirma que quando o indivíduo não consegue transformar o sofrimento em criativo, ele se vale de estratégias de defesas. Quando esgota os recursos defensivos, permanece o prolongamento do sofrimento, tornando-o patogênico, e nesse caso, pode levar o indivíduo ao adoecimento.

5. Estratégias defensivas

A palavra estratégia é de origem Grega, advinda do termo *stratégia*, que significa métodos, manobras, usados para alcançar um objetivo. A palavra defensiva, historicamente esta ligada ao comportamento de defesa, uma forma de proteger de uma ação agressiva (McMillan; Tampoe, 2000).

Para Dejours (2011) as estratégias de defesa são formas usadas pelos trabalhadores para negar ou minimizar o sofrimento advindo da realidade. Estas estratégias podem ser individuais ou coletivas e irão variar de acordo com a organização do trabalho e das diferentes categorias profissionais.

Para Mendes (2007) o uso de estratégias defensivas tem como função o equilíbrio psíquico do sujeito. O trabalhador deverá ficar atento para não fazer o uso exagerado de defesas, caso use, estas estratégias podem mascarar o sofrimento levando ao adoecimento. A autora sugere que para evitar a patologia advinda da negação do sofrimento, os indivíduos utilizem recursos intelectuais e a criatividade para transformar o que causa sofrimento em prazer.

Metodologia

Este estudo teve como objetivo identificar como se representam as vivências de prazer e sofrimento de servidores que atuam na estratégia de saúde da família, em um município do centro-oeste de Minas Gerais.

A pesquisa foi do tipo descritiva. Segundo Vergara (2007, p. 47), a pesquisa descritiva “visa descrever expectativas, percepções e sugestões. Expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno”.

A abordagem adotada foi a qualitativa, pois visou compreender as questões da subjetividade observadas nas falas dos indivíduos. Realizou-se um estudo de caso, que, segundo Vergara (2007), trata-se de estratégia usada para estudar unidades específicas, entendidas essas como pessoas, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país.

A pesquisa de campo foi realizada através de entrevista semi-estruturada. Foram entrevistados 10 sujeitos selecionados de acordo com o cargo e função que exercem.

Os dados foram tratados mediante a técnica de análise de conteúdo, tendo em vista as teorias sobre a centralidade do trabalho e da psicodinâmica do trabalho. Vale ressaltar que as categorias foram definidas a priori e as subcategorias definidas a posteriori, a partir das entrevistas realizadas.

Descrição e análise dos resultados

Esta seção trata-se da discussão e análise dos dados de pesquisa. Será apresentado o perfil demográfico e ocupacional dos servidores e em seguida, o resultado das entrevistas com as categorias: sentido do trabalho, contexto do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho e análise das subcategorias.

1. O perfil dos pesquisados

O perfil demográfico e ocupacional dos servidores públicos entrevistados, que atuam na estratégia de saúde da família é apresentado no quadro 1:

Quadro 1 – Perfil demográfico e ocupacional dos Servidores públicos

Sujeito	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Vinculo	Tempo de serviço (anos)	Carga horária
S1	F	30	Casada	0	Especialista	Contratada	3	40
S2	F	57	Divorciada	3	Ensino médio	Efetiva	20	40
S3	F	44	Casada	1	Ensino médio	Contratada	2	40
S4	F	26	Solteira	0	Superior	Contratada	3	40
S5	F	37	Casada	2	Ensino médio	Contratada	7	40
S6	F	39	Casada	3	Ensino Médio	Contratada	9	40
S7	F	52	Casada	2	Ensino médio	Efetiva	10	40
S8	M	52	Solteiro	3	Especialista	Efetivo	18	40
S9	F	41	Divorciada	1	Especialista	Contratada	4	40
S10	F	38	Casada	3	Especialista	Contratada	6	40

Fonte: Dados de pesquisa (2017)

O Quadro 1 mostra que 70% dos servidores entrevistados são contratados, e apenas 30% são efetivos; 90% são do sexo feminino; a idade varia entre 30 e 57 anos; a metade dos entrevistados são casados; 80% possui de um à três filhos; o grau de escolaridade varia de ensino médio a especialista e 100% trabalham 40 horas semanais. O tempo de serviço na administração pública varia de 2 a 20 anos.

Participaram das entrevistas os profissionais: Médico, Enfermeiro, Psicólogo, Fisioterapeuta, Dentista, Técnico de enfermagem, Técnico em saúde bucal, Agente comunitário de saúde, Recepcionista e Auxiliar de serviços gerais.

2. Análise das categorias e subcategorias

A análise está relacionada à definição das cinco categorias definidas *a priori* como: sentido do trabalho, contexto do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento, estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho e as subcategorias que emergiram do discurso dos servidores entrevistados, resumidas no quadro 2.

Quadro 2 - Categorias e Subcategorias do conteúdo analisado

Categorias	Subcategorias
Sentido do trabalho	Identificação com o trabalho
	Utilidade do trabalho
	Independência Financeira
	Comprometimento profissional
	Estabilidade no emprego
Contexto do trabalho	Relacionamento com as chefias
	Relacionamento com os colegas
	Sobrecarga de trabalho
	Ritmo de trabalho
	Ambiente físico
	Rotatividade de pessoal
	Organização do trabalho
Vivências de prazer	Realização profissional
	Reconhecimento da sociedade
	Crescimento profissional
Vivências de Sofrimento	Insegurança profissional
	Esgotamento mental
	Esgotamento físico
	Reconhecimento institucional
Estratégias para lidar com o Sofrimento	Diálogo
	Atividades recreativas
	Apoio familiar
	Crenças religiosas

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

2.1. Sentido do trabalho

Na categoria sentido do trabalho foi possível identificar as subcategorias: identificação com o trabalho, utilidade do trabalho, independência financeira, comprometimento profissional e estabilidade no emprego. Os entrevistados demonstram a importância que o trabalho tem em suas vidas, considerando-o como central, como fonte de sustento e sobrevivência e como algo que contribui para o equilíbrio psíquico. Neste sentido, Dejours (1998) afirma que o trabalho é central e dá sentido à vida, permite um encontro do indivíduo consigo mesmo e com o mundo exterior, proporcionando um equilíbrio psicológico.

Na subcategoria identificação com o trabalho, foi possível verificar que apesar das dificuldades encontradas na realização das tarefas, os trabalhadores têm o trabalho como algo que lhes permite a construção da identidade pessoal e ultrapassa o ato de receber salário. É o que mostra este depoimento: *“meu trabalho representa muito do que eu sou, do cuidado com as pessoas, do cuidado com a minha família, cuidar das coisas que eu tenho na minha vida. O trabalho tem todo um sentido, me permite sair do mundo material, ele vai além do dinheiro”* (S4). Para Morin (2001), o trabalho é rico de sentido individual, é um meio de produção da vida, ao garantir subsistência e contribuir para a estruturação da identidade e da subjetividade do sujeito.

A utilidade do trabalho, subcategoria do sentido do trabalho, foi identificada em todos os depoimentos, em especial a partir da fala: *“O trabalho me permite ser útil às pessoas, para minha família e até para mim mesmo”*. Segundo Simões (2016), o trabalho com sentido é aquele que os indivíduos possam ser úteis e contribuir consigo mesmo, com a organização e com a sociedade. Percebe-se pela pesquisa que os profissionais das unidades básicas de saúde sentem-se extremamente úteis à sociedade, pois na maioria das vezes tem o primeiro contato com a população, seja sadia ou doente. Na subcategoria independência financeira foi identificado as confirmações das antigas concepções de Hegel (1971) de que o trabalho é essencial para garantir a sobrevivência humana e contribui para que o indivíduo se identifique como sujeito, eleva-se o

espírito com profundo conhecimento de si. Assim, o trabalho é uma forma do indivíduo se realizar como ser social, dotado de espírito que precisa do externo para manter em equilíbrio o seu interior, conforme relatou um servidor: *“O trabalho é muito importante para mim, pois me permite alcançar minhas realizações pessoais, me dá um conforto e independência financeira, é com ele que sobrevivo”* (S10).

Com as falas dos entrevistados identificou-se a subcategoria comprometimento profissional, que remete ao sentido do trabalho. Os servidores demonstraram serem comprometidos com o que fazem.

Eu tenho muito compromisso, me envolvo demais, as vezes nem estou em horário de trabalho estou pensando em alguma coisa para otimizar o serviço pra desenvolver o trabalho de uma forma mais tranquila e mais eficaz, as vezes a gente faz umas coisas pelo próprio paciente pra poder ajudar, mesmo sem apoio da prefeitura (S4).

Para Gui (2002) o comprometimento é resultado do prazer que as pessoas têm pelo trabalho. Se elas não sentem prazer pelo que fazem, ficam desmotivadas e descomprometidas.

A estabilidade no emprego foi outra subcategoria extraída dos depoimentos. Para os servidores efetivos, estabilidade no emprego é algo que gera segurança e tranquilidade para desenvolverem o trabalho. *“Eu fiz concurso, sou feliz por ser efetiva, talvez seja a única coisa importante aqui, nos dá uma garantia e tranquilidade para trabalhar”* (S2). Para os servidores contratados, a estabilidade seria algo que daria mais segurança, entretanto eles não podem se valer deste benefício do serviço público. Registra-se:

A falta de estabilidade no serviço é algo que me pressiona muito. Os efetivos têm uma certa segurança. O contratado vive apreensivo o tempo todo, isso prejudica o serviço, prejudica a saúde da gente, se torna uma pressão diária. Você não tem um seguro desemprego, não tem um FGTS. É uma verdadeira insegurança (S6).

Segundo Bendassoli e Soboll (2011), o ambiente ocupacional das organizações é instável, frágil e gera muita insegurança aos profissionais. Percebe-se que no serviço público esta afirmação confirma no relato dos contratados. Enquanto que para os efetivos é motivo de estabilidade e segurança, para os contratados é motivo de insegurança, instabilidade e preocupação.

2.2. Contexto do trabalho

Na categoria contexto do trabalho, destacaram-se as seguintes subcategorias: relacionamento com as chefias, relacionamento com os colegas, sobrecarga de trabalho, ritmo de trabalho, ambiente físico, rotatividade de pessoal e organização do trabalho.

Em relação ao relacionamento com as chefias, percebe-se que são vários chefes para poucas pessoas, com a coordenação da unidade percebe-se uma boa convivência, os servidores têm liberdade de expressão e conseguem expor suas ideias. Entretanto, as ordens ultrapassam esta coordenação, que às vezes fica sem autoridade, prevalecendo as ordens das gerências e até mesmo da secretária. Segundo os entrevistados, as demais chefias ditam ordens, são fechadas e autoritárias, não permitem o diálogo e a troca de ideias, o que em tese, leva a sentirem-se ameaçados e impedidos de expressar suas opiniões. Como pode-se observar nas falas dos entrevistados: *“O relacionamento com minha chefia imediata é muito bom, ela me escuta, me dá atenção, podemos trocar ideias, isso ajuda muito”* (S10). Agora quanto as demais chefias: *“O relacionamento com a chefia não é bom, o relacionamento com a chefia é muito difícil, pois é uma pessoa fechada, que não é aberta a sugestões, não reconhece o trabalho e critica. É uma pessoa que não dá abertura e desfavorece o diálogo* (S9).

Para Mendes (2007), o relacionamento entre os pares é muito importante para que haja harmonia no ambiente de trabalho. Segundo a autora, quando isso não ocorre, o ambiente se torna negativo, pesado, os indivíduos ficam insatisfeitos e propensos ao sofrimento. Para os entrevistados o relacionamento da equipe, diferente do relacionamento com as chefias superiores,

é ótimo. Relatam que as vezes tem dificuldades com uma colega que pesa o ambiente, conforme verifica-se no depoimento que segue: *“O relacionamento é ótimo, a equipe é muito unida, tem apenas uma colega aí, que prefiro não dizer o nome, que pesa o ambiente de trabalho”*.

Quanto à subcategoria sobrecarga de trabalho, verificou-se que há uma grande quantidade de serviços. A demanda da população é muito alta para poucos servidores. *“A demanda é muito grande e cada dia aumenta mais. A Secretaria só vai aumentando o serviço, isso as vezes é difícil, você não sabe o que faz primeiro. É uma sobrecarga muito grande”* (S5).

Para Ferreira e Mendes (2001), a sobrecarga de trabalho é uma das grandes fontes do sofrimento, do estresse e do desequilíbrio humano nas organizações.

Ao falar do ritmo de trabalho, todos os entrevistados consideram que trabalham em um ritmo acelerado, e que com isso acabam sofrendo, pois sabem que trabalham com vidas e não pode perder a qualidade dos serviços prestados ao cidadão. *“Devido à grande demanda do cidadão, e a pressão da secretaria por resultados, trabalho em um ritmo muito acelerado, e trabalhar em um ritmo acelerado com certeza perde a qualidade do serviço prestado”* (S9).

Dejours (2011) afirma que o ritmo de trabalho acelerado pode acarretar sobrecarga de atividades, que desgasta o empregado, fazendo com que ele se fragilize e sofra.

Quanto ao ambiente físico de trabalho, todos os entrevistados consideram que o ambiente é bom e favorável à realização das atividades e para o atendimento da população. *“O ambiente de trabalho já foi muito ruim. Hoje não, temos uma unidade que comporta os servidores e dá para atender bem a população, é grande, dividida, tem todo o mobiliário, é de fácil acesso. Os impressos, telefone é tudo fácil”* (S6).

Segundo Mendes (2007), o ambiente físico está ligado às condições de trabalho, que quando ideais, como é o caso do ambiente de estudo, são consideradas como elementos de suporte à execução das atividades, e ainda como estruturantes psíquicos, evitando o adoecimento do físico.

Identificou-se, também, a subcategoria rotatividade de pessoal. Os entrevistados afirmam que há uma rotatividade muito grande de servidores. Segundo eles, isso atrapalha a qualidade dos serviços, gera uma desconfiança na população e um desconforto muito grande na equipe, já que sempre tem que estar treinando novas pessoas. Conforme pode-se observar no depoimento a seguir:

A rotatividade de profissionais é algo que desgasta os funcionários e a população. Aqui muda muito. Sempre você tem que estar adaptando ao novo jeito. Até a população sofre com isso, são mudanças muito rápidas e que prejudica todos. Isso deixa o servidor acuado (S6).

Para Lopes *et al.* (2012), a rotatividade de pessoal prejudica os vínculos com a comunidade, o trabalho das equipes, causa sofrimento entre os envolvidos e diminui a qualidade dos serviços prestados.

Quanto à subcategoria organização do trabalho, foi verificado que os servidores trabalham com uma pressão muito grande, tanto por parte da população, quanto por parte do governo. São muitas cobranças por quantidades de atendimento, ao mesmo tempo que a profissão exige qualidade no que fazem. Vivem em um constante desgaste mental em razão destes fatores, conforme, observa-se no relato a seguir:

A demanda é grande, então eu trabalho muito, ando muito porque as vezes não tem ninguém na recepção então tem que ir na recepção e marcar e atender o pessoal na urgência, aonde a demanda também é muito grande. São muitas cobranças. A Secretaria quer quantidade e esquece da qualidade. Eu acho que precisa rever tudo. São poucos funcionários e muita coisa para fazer, isso adoce a gente” (S3).

Ferreira e Mendes (2001), afirmam que a variável organização do trabalho, pode gerar prazer ou sofrimento em decorrência do conteúdo e quantidade de tarefas, das relações socioprofissionais, das cobranças por resultados e da pressão no trabalho.

2.3. Vivências de prazer

Após analisar os relatos dos servidores foi possível identificar que as vivências de prazer no trabalho estão ligadas à realização profissional, reconhecimento da sociedade e crescimento profissional.

Na subcategoria realização profissional, a análise dos relatos permitiu aferir que os entrevistados são envolvidos, sentem paixão e amor pelo que fazem, ficam felizes e vibram quando conseguem contribuir para a cura de uma doença do paciente. O contato diário com a população e poder estarem envolvidos o tempo todo, lhes dão a sensação de dever cumprido e permite que vivenciem todos os dias as sensações de prazer. Esta subcategoria leva-os ao sentimento de gratificação, orgulho e identificação com o trabalho.

O que mais me dá prazer no trabalho é poder cuidar do outro, poder resolver os problemas das pessoas, trazer esperança para alguém que está doente, amenizar o sofrimento do outro, isso é motivo de muita satisfação, gratificação e realização profissional (S10).

Segundo Glanzner; Olschowsky e Kantorski (2011), quando o indivíduo sente-se realizado com o que faz, ele sente-se gratificado pelos serviços prestados, consegue uma contribuição para formar sua identidade, experimenta o prazer e mantém o equilíbrio psíquico. Para Dejours (2004), a realização profissional proporciona ao indivíduo o reconhecimento e dá sentido ao trabalho que realiza. Estas afirmações foram confirmadas no relato de todos os servidores.

No que tange ao reconhecimento da sociedade, foi identificado que os servidores são reconhecidos pelo trabalho. A população dá valor ao serviço dos profissionais. São eles o primeiro contato, seja na prevenção ou nas doenças mais simples. É como relatou um servidor:

Nós da saúde básica somos privilegiados com o reconhecimento da população, sempre tem aqueles que reclama, mas no geral há um reconhecimento muito grande. É o que me motiva todos os dias a vir trabalhar, saber que vou ajudar alguém e meu trabalho será reconhecido (S8).

Segundo Dejours (2012), o reconhecimento do trabalho é algo que torna o indivíduo único e original, possibilitando experimentar a gratificação pelo que faz. Verificou-se nos depoimentos dos entrevistados que o reconhecimento da sociedade é algo que motiva-os e dá sentido ao trabalho que executam.

Uma subcategoria das vivências de prazer considerada importante por todos entrevistados foi o crescimento profissional. Destacam que a experiência com diversos tipos de pessoas, sejam sadias ou doentes, ajudam muito no crescimento pessoal, pois levam os aprendizados para a vida, conforme pode-se verificar no relato que segue:

Trabalhar em uma unidade básica de saúde te dá um crescimento pessoal muito grande. Você tem a oportunidade de conviver com diversos tipos de pessoas. São aprendizados que levamos para a vida. Quem trabalha em uma unidade básica de saúde nunca será o mesmo, cresce muito. Somos privilegiados, não atendemos só quem está doente, trabalhamos com a prevenção e esses aprendizados você usa em casa, com outras pessoas, isso é motivo de muito orgulho e prazer (S1).

Tolfo e Piccinini (2007) afirmam que quando o trabalho permite o crescimento individual ele se torna prazeroso e é uma forma de sentido do trabalho.

2.4. Vivências de sofrimento

A partir desta categoria foi possível extrair os seguintes elementos como fatores de sofrimento dos entrevistados: insegurança profissional, esgotamento mental, esgotamento físico e reconhecimento institucional.

Segundo Dejours (1998), a subcategoria insegurança profissional tem como variáveis os elementos que causam dor, angústia, medo e insegurança, provenientes de conflitos entre os desejos do indivíduo e os da organização.

No caso dos servidores pesquisados, como a maioria são contratados, a insegurança profissional vem do medo de demissão e da angústia diária de não saber se amanhã terá o emprego. Outro ponto que leva os servidores contratados a sofrerem é o tratamento recebido pelos efetivos, que se consideram mais importantes e sentem-se no direito de receber tratamentos diferenciados, como pode-se observar no relato a seguir:

O contratado não tem segurança de nada. Hoje está trabalhando e amanhã pode não estar. Trabalhamos com medo e com o sentimento de a qualquer hora ser mandado embora. Quando você sai, sai sem direito nenhum. É um trabalho angustiante, você vê os efetivos zombando dos contratados, porque eles têm uma segurança do emprego (S5).

Na subcategoria esgotamento mental, foi identificado que os servidores criam um vínculo efetivo e emocional muito grande com a população. Eles sofrem com as doenças e até com a morte de seus pacientes. Relatam também que os pacientes andam muito estressados e agressivos e que isso meche muito com o emocional, conforme observa-se no próximo relato:

As vezes precisamos de um controle emocional muito grande, os pacientes chegam estressados, falam as coisas que te fere, te machuca, te magoa, as vezes você fica até com raiva, chateada, angustiada, temos que controlar, mas nem sempre é possível e isso acaba fazendo você sofrer (S6).

Outro ponto que leva os servidores ao esgotamento mental e também ao esgotamento físico são os trabalhos de cuidado com o ser humano e que exige muita atenção. Esta tensão está aliada, também, à pressão interna e externa, com cobranças exageradas da população e dos órgãos de controles. O órgão que mais se destaca é o Ministério Público que pressiona a secretaria e automaticamente os servidores são pressionados por coisas que são quase impossíveis de se resolverem, de forma que não conseguem separar trabalho da vida pessoal, levando o sofrimento do trabalho para a mente, para o corpo, para a família e amigos.

O trabalho na saúde desgasta seu corpo e sua mente. Encontro muitas barreiras que me torna

uma pessoa indignada e esgotada tanto mentalmente quanto fisicamente, é muita pressão da população, da Secretaria e do Ministério público que não dão sossego, com esta situação eu não consigo separar esse sentimento, e essa indignação leva a ter crises de artrite reumatóide, dores em todo o corpo, estresse, fadiga isso é frequente (S9).

Para Mendes (2007), o esgotamento físico e mental implícito ou explícito, dá-se por meio de elementos como pressão no trabalho, desprazer, tensão, fadiga, alienação, medo, insegurança, ansiedade, solidão, ineficácia, todos advindos do conflito entre os desejos dos indivíduos e os objetivos das organizações.

Na subcategoria reconhecimento institucional foi identificado que o trabalho dos servidores não é reconhecido pela prefeitura. Pelo contrário, são cobrados por qualidade e quantidade de atendimentos sem receberem elogios e atenção, como pode-se observar no depoimento que segue:

Nunca teve, sempre fui jogada feito pingue-pongue de um lado para o outro, estou a quase 21 anos no serviço nunca houve um reconhecimento. A prefeitura só quer saber se você está atendendo bem se fez tudo certo. Esta Secretária (...) é muito fechada, não faz um elogio, não sabe valorizar ninguém. O servidor só serve enquanto está produzindo muito. Fico indignada só de perguntar sobre reconhecimento (S2).

Para Teles (2012), o reconhecimento dos trabalhadores ultrapassa o ato de receber salários, é preciso gratidão dos superiores hierárquicos, o que é uma forma simbólica de gratificação por um engajamento ou ação realizada pelo sujeito. No caso estudado falta esta gratificação, falta o reconhecimento.

2.5. Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), as estratégias de defesas são recursos usados pelos indivíduos, para minimizar o sofrimento advindo do trabalho, estas estratégias podem ser individuais ou coletivas.

Esta categoria revelou que as principais estratégias usadas pelos entrevistados para evitar o sofrimento são: diálogo, atividades recreativas, apoio familiar e crenças religiosas.

A Subcategoria diálogo aparece na fala de todos entrevistados. Registram que a melhor forma de falar dos problemas é desabafando com os amigos ou falando com quem causou o mal. Segundo os servidores, colocar as coisas para fora ajuda a descarregar as energias ruins, o que é observado no relato do servidor S3: *“quando estou estressada desabafo, falo, converso com meus amigos ou até mesmo com quem me fez mal. A gente dá uma descarregada. Conversar é o melhor remédio para a mente”*.

Outra estratégia usada pelos entrevistados para aliviar o sofrimento é a pratica das atividades recreativas destacadas como: sair para os barzinhos, ouvir músicas, viajar, ir para a roça e ter contato com a natureza. É o que se confirma no depoimento que segue: *“Eu tento esperar a cabeça esfriar para tomar alguma decisão. Mas no dia a dia costumo sair para os barzinhos, ir para a roça, sabe, o contato com a natureza alivia muito a tensão do trabalho, gosto também de viajar e estar com os amigos”* (S4).

Quanto à subcategoria apoio familiar, intensificou-se que os familiares são o ponto de apoio para os servidores aliviarem as tensões e o sofrimento advindo do trabalho, conforme observa-se no relato que segue: *“O contato com minha família me ajuda muito. Meus familiares me apoiam muito, me ajudam aliviar os problemas que as vezes acabo levando do consultório, meus filhos me ajudam a esquecer estes problemas”* (S1).

Uma outra forma utilizada pelos servidores para tentar aliviar o sofrimento são as crenças religiosas, conforme pode-se observar no depoimento do entrevistado S7: *“Eu gosto muito de rezar, isso é o que me alivia para não brigar com um tanto de gente. Meu sofrimento e minha raiva acaba na igreja”*. Observa-se que as crenças religiosas ajudam os servidores a controlar suas emoções, mantendo o equilíbrio psíquico.

Segundo Dejours (2011), as estratégias de defesa podem ser inconscientes e têm a função de

proteger os indivíduos contra o sofrimento, contribuindo para o equilíbrio do corpo e da mente, mas podem atuar como uma armadilha, que torna as pessoas alienadas e propícias a serem exploradas pelas organizações.

Considerações finais

O artigo buscou descrever e analisar as manifestações de prazer e de sofrimento dos servidores que atuam na estratégia de saúde da família de um município mineiro, fundamentando na abordagem da psicodinâmica do trabalho.

As entrevistas realizadas permitiram constatar que na categoria sentido do trabalho, os servidores identificam-se com o trabalho, por lhes permitir a construção da identidade pessoal, ultrapassando o ato de receber salário, trazendo satisfação ao ajudar as pessoas, o que demonstra o sentido de utilidade dos servidores quando contribuem com a melhoria de vida, e garantem saúde à população.

Percebe-se, também, que são pessoas muito comprometidas com o que fazem, pois sentem prazer em cuidar das pessoas. Para os servidores efetivos a estabilidade no emprego garante uma certa segurança e valoriza o sentido do trabalho, no caso dos contratados a falta de estabilidade é questionada, mas este elemento não os impedem de desenvolverem um excelente trabalho em prol da vida humana.

Ao analisar o contexto do trabalho percebe-se que os pesquisados precisam conviver com várias chefias, sendo que algumas delas não contribuem para o bom desenvolvimento das atividades. Observou-se também uma sobrecarga de trabalho muito grande. São poucos servidores para muita demanda, o que acaba deixando-os estressados, afastando do trabalho, sofrendo e até adoecendo.

Além disso o ritmo de trabalho é acelerado, sofrem por ter que focar na quantidade e não na qualidade dos serviços. Também foi constatado uma rotatividade muito grande de funcionários o

que dificulta a continuidade dos serviços. No aspecto do ambiente foi possível inferir que atende às necessidades dos servidores e pacientes. Dentro do contexto, a forma que o trabalho está organizado leva os servidores a conviverem com uma pressão da população e do governo.

As vivências de prazer dos servidores foram destacadas pelas subcategorias realização profissional, reconhecimento da sociedade e crescimento pessoal. Os pesquisados sentem prazer e amor pelo que fazem, logo, foi possível identificar que a sociedade reconhece a dedicação e o trabalho destes profissionais. O resultado das duas variáveis, segundo os entrevistados, é um crescimento pessoal que serve para o amadurecimento e valorização da vida.

Quanto à categoria que analisou as vivências de sofrimento percebe-se que em razão de 70% dos servidores serem contratados as subcategorias que mais destacaram-se foi a insegurança profissional e o esgotamento mental. Os servidores desenvolvem seus trabalhos com amor e paixão, mas ao mesmo tempo ficam apreensivos, sentem medo, angústia por não terem a estabilidade que o serviço público oferece.

Quanto ao esgotamento mental, comum a todos entrevistados, em razão das exigências da profissão em lidar com vidas, da pressão feita pela secretaria de saúde e pelas inúmeras ações do Ministério Público, este último amedronta os profissionais de forma que sofrem e chegam a adoecer. Também se observou que os profissionais da estratégia de saúde da família, não são reconhecidos pelos governos.

Sentem um distanciamento entre gestores e equipes. Aliados às altas cobranças, pressão por resultados, esgotamento mental e falta de reconhecimento, a resposta está no corpo, o que tratou neste artigo como esgotamento físico. Como consequências do contexto do trabalho e do sofrimento vivenciado pelos profissionais, está o afastamento do trabalho e o adoecimento.

Como estratégias para lidar com o sofrimento do trabalho percebe-se que os entrevistados usam o diálogo, atividades recreativas, apoio familiar e as crenças religiosas.

Em síntese pode verificar que os servidores da estratégia de saúde da família vivenciam tanto o prazer quanto sofrimento no trabalho, o que confirma as teorias de Dejours sobre a normalidade das vivências de prazer e sofrimento. No entanto, na categoria analisada percebe-se que o sofrimento é maior do que as manifestações de prazer.

Este estudo contribuiu de maneira acadêmica para a ampliar os conhecimentos sobre a psicodinâmica do trabalho, e em termos organizacionais trouxe nova visão sobre os profissionais que trabalham na saúde pública, em especial, aqueles que atuam na estratégia de saúde da família.

Como recomendação sugere-se aos gestores públicos a implantação de ações que possam amenizar as vivências de sofrimento. E como sugestão acadêmica sugere-se pesquisar as vivências de prazer e sofrimento de servidores que atuam na saúde pública em outros municípios, e até nos demais departamentos da secretaria de saúde do município em estudo, buscando ampliar a pesquisa.

Bibliografia de referência

Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo

Brasil. Governo Federal. Ministério da Saúde. (2012). *Estratégia Saúde da Família*. Elaborado pelo Departamento de Atenção Básica. Recuperado de http://dab.saude.gov.br/portaldab/ape_esf.php

Bendassolli, P. F.; Soboll, L. A. P. (Org.). (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Editora Atlas

Câmara, R. H., y Faria, M. F. B. (2009). 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, 9 (1), pp. 29-50

Codo, W.; Sampaio, J. J. e Hitomi, A. H. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis, RJ: Vozes

Data Folha. Conselho Federal de Medicina. (2017). Opinião dos Brasileiros sobre o atendimento na área de saúde. 2014. *Elaborado pelo Instituto Data Folha*. Recuperado de <http://portal.cfm.org.br>

Dejours, C. e Abdoucheli, E. (1990). Itinéraire théorique en psychopathologie du travail. *Revue prevenir*, 20 (1), pp. 21-38

Dejours, C., Abdoucheli, E. e Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas

Dejours, C. (jul/sept, 2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo. Maringá*, 17 (3), pp. 363-371

Dejours, C. (2011). Trajetória teórico conceitual. Em: Lancmam, S., Znelwar, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, pp. 47-194

Dejours, C. (Avril, 2007). Vulnérabilité psychopathologique et nouvelles formes d'organisation du travail (approche étiologique). *L'Information psychiatrique*, 83, pp. 269-275

Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV

Dejours, C. A. (2004). Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Em Lancman, S.; Snelwar,

L. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção, São Paulo*, 14 (3), pp. 27-34

Dejours, C. (1998). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez

Ferreira, M. C. e 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. *Estudos de Psicologia, Natal*, 6 (1), pp. 93-104

Glanzner C. H., Olschowsky A. e Kantorski L. P. (2011). O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45 (3), pp. 716-721

Gernet, I. e Dejours, C. (2009). Evaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 8, pp. 27-36

Giu, R. T. (2002). Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 22 (4), pp. 86-93

Hackman, J. R. e Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), pp. 159-170

Hegel, G. W. F. (1971). *Filosofia dello spirito jenesse*. Cantillo (ed.). Bari: Laterza

Lancman, S. e Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade. *Caderno. Psicologia Social*, 6, pp.79-90

- Lopes D.M.Q., et al. (2012). Community health agents and their experiences of pleasure and distress at work a qualitative study. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 46 (3), pp. 633-40
- Lukács, G. (1979). *Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx*. Coutinho, C. N. (trad.). São Paulo: Ciências Humanas
- McMillian, H. e Tampoe, M. (2000). *Strategic management: Process, Content and Implementation*. Oxford University Press
- Mendes, A. M. (Org.). (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *ERA – Revista de Administração de Empresas*, 41 (3), pp. 9-19
- Simões, D. A. P. (2016). *Prazer e sofrimento no trabalho de médicos oncologistas que atuam em unidades hospitalares mineiras*. 110f. Dissertação [Mestrado em Administração]. Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte
- Teles, M. C. C. (2012). *Re...conhecimento repercussões da organização do trabalho na saúde dos trabalhadores públicos*. Paraná: IMAP
- Tolfo, S. R. e Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, Florianópolis, 19 (1), Edição Especial, pp. 38-46
- Vergara, S. C. (2007). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas

Vaiana, E. e Machado, M. (2009). Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. *Congreso uma de Psicologia, 1. Belo Horizonte. Anais*. Belo Horizonte: UNA