

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE  
CENTRO DE CIENCIAS SOCIAIS APLICADAS  
MESTRADO EM GESTÃO PÚBLICA PARA O DESENVOLVIMENTO DO  
NORDESTE

Cecília Ferreira de Melo Calado

**Entre o pessoal e o profissional: proposta de análise sobre o sofrimento na relação  
de servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco  
com a organização do trabalho**

RECIFE, 2016

Cecília Ferreira de Melo Calado

**Entre o pessoal e o profissional: proposta de análise sobre o sofrimento na relação de servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco com a organização do trabalho**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, sob a orientação do Professor Denilson Bezerra Marques.

RECIFE, 2016

Catálogo na Fonte  
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

C141e Calado, Cecília Ferreira de Melo

Entre o pessoal e o profissional: proposta de análise sobre o sofrimento na relação de servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco com a organização do trabalho / Cecília Ferreira de Melo Calado. - 2016.

161 folhas: il. 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Denilson Bezerra Marques.

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2016.

Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Sofrimento - Aspectos psíquicos. 2. Servidores públicos. 3. Organização. 4. Universidades e faculdades - Administração. I. Marques, Denilson Bezerra (Orientador). II. Título.

351 CDD (22.ed.)

UFPE (CSA 2017 – 001)

Cecília Ferreira de Melo Calado

**Entre o pessoal e o profissional: proposta de análise da relação de servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco com a organização do trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovada em: 31/10/2016.

Banca Examinadora:

---

Denilson Bezerra Marques, Dr., Universidade Federal de Pernambuco  
(Orientador)

---

Mônica Maria Barbosa Gueiros, Dra., Universidade Federal de Pernambuco  
(Examinadora Interna)

---

Guilherme Lima Moura, Dr., Universidade Federal de Pernambuco  
(Examinador Externo)

Dedico tudo que houver aqui — prazer e sofrimento, harmonia e "tronchura", correções, aprovação ou reprovação — à multidão de gente que neste último ano do mestrado entoou o irritante mantra “vai dar tudo certo”.

## AGRADECIMENTOS

O tamanho real da lista de agradecimentos ocuparia naturalmente noventa por cento desta pesquisa. Se eu fosse capaz de agradecer a todos os que colaboraram com a caminhada que me permitiu chegar especialmente a ser quem eu sou, independente do meu *qualis* enquanto ser humano, não caberia neste espaço. Como, porém, o estoque de inspiração, paciência, memória e concentração nessa altura da história é deveras pequeno, peço permissão aos que já sabem da minha habitual gratidão e aos que possivelmente seriam esquecidos, para restringir meu agradecimento ao Professor Denilson Bezerra Marques, à banca examinadora e aos servidores entrevistados nesta dissertação. Esclareço, contudo, que a gratidão aqui não se limita ao reconhecimento pela forma paciente, generosa e elegante com a qual o Professor Denilson conduziu a orientação deste trabalho, mas se expande ao reconhecimento da virtude que ele adota como *modus operandi* no exercício do ofício de professor, modelo esse que conseguiu despertar na minha medíocre essência de aluna, ao menos, uma vontade honesta de produzir um trabalho que não se localizasse muito aquém do zelo e da dedicação que ele emana enquanto leciona e orienta. À Professora Mônica Maria Barbosa Gueiros e ao Professor Guilherme Lima Moura, deixo aqui registrado meu carinhoso agradecimento por terem aceitado o convite para esse desafio. Aos servidores entrevistados, agradeço a disponibilidade e a delicadeza de compartilharem um pouco de suas vivências, principalmente as de caráter pessoal, o que para mim representou a parte mais prazerosa deste estudo. E depois de tanto trabalho e sofrimento, as palavras e as ideias me saem com muito sacrifício. A todos vocês, um abraço aliviado, cansado, porém sinceramente agradecido.

*“Viver é não conseguir...”*

Fernando Pessoa

## RESUMO

O tema “sofrimento psíquico no trabalho” vem sendo investigado recentemente por várias áreas do conhecimento. Pode-se considerar um grande avanço a existência, ainda tímida, de estudos sobre essa questão no âmbito do serviço público. A referência principal desta pesquisa, Christophe Dejours, levanta a teoria de que o sofrimento do trabalhador pode ser estimulado pelo elemento *organização* do trabalho, mas que necessariamente tem sua origem na história de vida particular do indivíduo. Tendo como base as contribuições de Dejours, procurou-se conhecer a história pessoal e profissional de servidores técnicos administrativos da UFPE para identificar se existe sofrimento psíquico no desenvolvimento de suas funções e, sobretudo, compreender se tal vivência tem relação com a *organização* do trabalho. Para reunir informações passíveis de categorização, análise e interpretação, optou-se por adotar uma abordagem qualitativa, para a qual a entrevista individual semiestruturada apresentou-se como o instrumento de coleta de dados mais adequado. Desse modo, pôde-se apreender que o servidor da Universidade, de uma maneira geral, traz para a prática profissional vários elementos que fazem parte da construção da sua história particular de vida, os quais se refletem na sua relação com a *organização* do trabalho. Dos relatos colhidos nas entrevistas foi possível extrair registros diversos de insatisfação, prazer, incômodo, sofrimento psíquico e, em alguns casos, adoecimento, ligados em sua maioria a aspectos da *organização* de trabalho. Entre os resultados obtidos, verificou-se que os servidores, em geral, têm satisfação em trabalhar na UFPE, mas possuem uma necessidade autêntica de serem ouvidos e percebidos pela gestão para que, juntos, possam planejar e construir uma instituição harmoniosa em benefício de todos: servidores e sociedade. A pesquisa também abriu caminhos para recomendações no âmbito da gestão da Universidade em relação à *organização* do trabalho e ao bem-estar dos seus servidores.

Palavras-chave: Sofrimento. Servidor. Organização. UFPE

## ABSTRACT

The theme of "psychological suffering at work" has been recently investigated for various areas of knowledge. It can be considered a breakthrough existence, still shy of studies on this issue in the public service. The main reference of this research, Christophe Dejours raises the theory that the worker's suffering can be stimulated by the organization element of the work, but which necessarily has its origin in particular life history of the individual. Based on the contributions of Dejours, sought to know the personal and professional history of administrative technical servers UFPE to identify whether there is psychological distress in the development of its functions and, above all, to understand whether such experience is related to the organization of work. To gather eligible for categorization information, analysis and interpretation, we chose to adopt a qualitative approach, for which the individual semi-structured interview was presented as the most appropriate data collection instrument. Thus, it could learn that the University server, in general, brings professional practice various elements that are part of the construction of his private life history, which are reflected in its relationship with the organization of work. The reports collected from the interviews was possible to extract multiple records of dissatisfaction, pleasure, discomfort, psychological distress and, in some cases, illness, linked mostly to aspects of work organization. Among the results, it was found that the servers generally have satisfaction in working at the UFPE, but they have a real need to be heard and perceived by management so that together we can plan and build a harmonious institution for the benefit of all: servers and society. The research also paved the way for recommendations for the University management in relation to the organization of work and the welfare of their servers.

Keywords: Suffering. Server. Organization. UFPE

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

1. CAC – Centro de Artes e Comunicação
2. CAF – Coordenação Administrativa e Financeira
3. CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
4. CAGP – Coordenação de Apoio a Gestão de Pessoas
5. CAPS – Centro de Atendimento Psicossocial
6. CB – Centro de Biociências
7. CCEN – Centro de Ciências Exatas e da Natureza
8. CCJ – Centro de Ciências Jurídicas
9. CCQ – Coordenação de Capacitação e Qualificação
10. CCD – Coordenação de Concurso Docente
11. CCS – Centro de Ciências de Saúde
12. CCSA – Centro de Ciências Sociais e Aplicadas
13. CE – Centro de Educação
14. CFCH – Centro de Filosofia e Ciências Humanas
15. CID – Classificação Internacional de Doenças
16. CIN – Centro de Informática
17. CTG – Centro de Tecnologia e Geociências
18. DAA – Divisão de Apoio Administrativo
19. DADP – Divisão de Avaliação de Desempenho e Dimensionamento de Pessoal
20. DESAP – Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor
21. DCM – Divisão de Cadastro e Movimentação
22. DGP – Departamento de Gestão de Pessoas
23. DPP – Divisão de Pagamento de Pessoal
24. DQV – Diretoria de Qualidade de Vida
25. DO – Doença Ocupacional
26. DOU – Diário Oficial da União

27. HC – Hospital das Clínicas
28. HV – História de Vida
29. INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
30. LER – Lesão por Esforços Repetitivos
31. LTS – Licença para Tratamento de Saúde
32. MGP – Mestrado em Gestão Pública
33. MPOG – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
34. MEC – Ministérios da Educação
35. MCT – Ministérios de Ciência e Tecnologia
36. NASS – Núcleo de Atenção a Saúde do Servidor
37. NR – Norma Regulamentadora
38. OIT – Organização Internacional do Trabalho
39. OMS – Organização Mundial de Saúde
40. PAD – Processo Administrativo Disciplinar
41. PAI – Plano de Ação Institucional
42. PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
43. PEI – Plano Estratégico Institucional
44. PME – Perturbações Músculo Esqueléticas
45. PDT – Psicodinâmica do Trabalho
46. PIB – Produto Interno Bruto
47. PROACAD – Pró-Reitoria de Assuntos Acadêmicos
48. PROAES – Pró-Reitoria para Assuntos Estudantis
49. PROCIT – Pró-Reitoria de Comunicação, Informação e Tecnologia da Informação
50. PROEXT – Pró-Reitoria de Extensão e Cultura
51. PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
52. PROGEST – Pró-Reitoria de Gestão Administrativa

53. PROPESQ – Pró-Reitoria para Assuntos de Pesquisa e Pós-Graduação
54. PROPLAN – Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças
55. SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
56. SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
57. SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
58. SPS – Seção de Projetos e Sistemas
59. SRH – Secretaria de Recursos Humanos
60. UFPE – Universidade Federal de Pernambuco
61. TAE – Técnico Administrativo em Educação

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 (2.2): Apresentação do perfil dos servidores entrevistados ( <i>campus</i> Recife).....	p. 81
Tabela 2 (3.1): Apresentação das respostas dos servidores por categorias de análise.....	p. 91
Tabela 3 (3.3): Apresentação de LTSs do CID F concedidas no período de 2011 a 2015.	p. 146
Tabela 4 (3.3): Apresentação do quantitativo prevalente de LTSs, por cargo, no período de 2011 a 2015.....	p. 146
Tabela - Apêndice C: Apresentação da correlação do referencial teórico com as perguntas de entrevista.....	p. 166

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	16
<b>1.1 Justificativa.....</b>	<b>19</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>23</b>
2. REFERENCIAL TEÓRICO E DOCUMENTAL.....	25
<b>2.1 Sobre o trabalho.....</b>	<b>25</b>
2.1.1 Síntese de compreensões contemporâneas.....	25
2.1.2 Percurso histórico da relação entre trabalho e saúde-doença.....	27
2.1.3 Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho.....	35
<b>2.2 Sobre o sofrimento e a saúde do trabalhador.....</b>	<b>38</b>
2.2.1 Considerações sobre o sofrimento psíquico do trabalhador.....	38
2.2.2 Servidor público no Brasil: saúde e sofrimento psíquico.....	48
2.2.3 Gestão e organização do trabalho x sofrimento psíquico do servidor.....	53
<b>2.3 Sobre o recorte de análise: observações sobre o servidor técnico administrativo em educação (TAE) da UFPE e os processos de gestão.....</b>	<b>58</b>
2.3.1 Aspectos sobre a estrutura e a organização do trabalho na UFPE .....	58
2.3.2 Aspectos sobre o Planejamento Estratégico e a Gestão de Pessoas.....	63
3. METODOLOGIA DE PESQUISA.....	66
<b>3.1 Caracterização da pesquisa.....</b>	<b>66</b>
3.2 Lócus e sujeitos em análise.....	67
3.3 Instrumento de coleta de dados.....	69
3.4 Considerações sobre o levantamento e a análise dos dados.....	74
3.5 Limitações de pesquisa.....	75
4. APRESENTAÇÃO, INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	77
<b>4.1 Categorias de análise.....</b>	<b>77</b>
4.1.1 Sofrimento na vida pessoal.....	78
4.1.2 Sofrimento no trabalho.....	84
4.1.3 Relação entre sofrimento na vida pessoal e sofrimento no trabalho.....	88
4.1.4 Relação entre sofrimento e organização do trabalho.....	91
4.1.5 Relação entre adoecimento e trabalho.....	94
4.1.6 Estratégias de defesa.....	98
4.1.7 Percepção sobre servidores doentes.....	101
4.1.8 Um aspecto extra.....	103
<b>4.2 Análise aprofundada de entrevistas selecionadas.....</b>	<b>103</b>
4.2.1 Entrevistado 9.....	104
4.2.2 Entrevistado 10.....	113
4.2.3 Entrevistado 4.....	124
<b>4.3 Análise documental.....</b>	<b>132</b>
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....	136
REFERÊNCIAS DE PESQUISA.....	141

APÊNDICES.....	151
Apêndice A - Roteiro de entrevista semiestruturada.....	151
Apêndice B - Termo de consentimento livre e esclarecido.....	152
Apêndice C - Apresentação da correlação entre o referencial teórico e as perguntas de entrevista.....	154
ANEXOS.....	155
Anexo 1 – Relatório de Afastamentos por CID.....	155

# 1. INTRODUÇÃO

*“E ecoa noite e dia. É ensurdecedor  
Ai, mas que agonia o canto do trabalhador  
Esse canto que devia ser um canto de alegria  
Soa apenas como um soluçar de dor”*  
Música: Canto das três raças  
(Mauro Duarte e Paulo César Pinheiro)

Desde o começo da história da humanidade existem relatos da relação entre o trabalho e o adoecimento. Mendes (1995) retrata que alguns historiadores da Medicina já apontavam em seus estudos o registro de referências, tanto no Egito como na sociedade greco-romana, da associação entre trabalho e doença-saúde.

Contudo, longo foi o percurso percorrido na história para que o trabalho fosse reconhecido como fator responsável por alguma espécie de prejuízo para a saúde psíquica do trabalhador. Entre outros acontecimentos, a criação de organizações como a OIT (Organização Internacional do Trabalho)<sup>1</sup> representou um avanço considerável nesse processo, tendo em vista que os estudos e as estatísticas produzidas por esses organismos ajudam a mapear e a compreender a realidade do mundo do trabalho. Atualmente, por exemplo, segundo a OIT, são registrados aproximadamente 160 milhões de casos de doenças profissionais ao ano no mundo.

No Brasil, os números oficiais que revelam o quadro de trabalhadores doentes, no âmbito privado, são fornecidos pelo INSS<sup>2</sup> (Instituto Nacional do Seguro Social) e a realidade demonstrada não é menos alarmante do que os números mundiais. Os custos do governo com benefícios e gastos dessa ordem repercutem na diminuição do Produto Interno Bruto (PIB). Leão *et.al.* (2015) destacam a dificuldade de obtenção de dados que contemplem o adoecimento dos servidores públicos e o quanto isso atrapalha a criação de políticas de promoção da saúde e de prevenção de doenças para essa parcela da população ativa.

No âmbito da gestão pública brasileira, há que se considerar, além dos problemas mencionados acima, o prejuízo real na qualidade do serviço prestado em razão do número dos servidores afastados de suas atividades por motivo de doença. Se existe um número expressivo de agentes adoecendo numa instituição pública, o Estado em suas diferentes

---

1

Cf: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em 16 de maio de 2016.

2

Cf: <<http://www.mtps.gov.br>>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

esferas tende a dispor de um quadro de pessoal defasado e inadequado para executar seu trabalho, administrar as demandas advindas da sociedade e cumprir suas funções.

Há pouco tempo as estatísticas oficiais sobre doenças do trabalho começaram a ficar disponíveis publicamente no Brasil. Embora hoje se tenha acesso mais fácil a informações sobre doenças relativas ao trabalho — e com maior esforço, sobre as perturbações mentais associadas, geradas, estimuladas ou aprofundadas nos ambientes profissionais — uma pesquisa na Plataforma Capes<sup>3</sup> (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) e uma sondagem preliminar na literatura especializada permitem verificar que não há muitos estudos acadêmicos publicados no Brasil que tratem diretamente desses temas e seus impactos no serviço público. Uma extensa e contínua investigação teórica e empírica sobre esse assunto e suas implicações torna-se, portanto recomendável para o desenvolvimento e a eficiência da gestão pública. Essa foi, por conseguinte, a constatação tomada como ponto de partida para este estudo e que norteou o empenho de pesquisa.

Posto isso e partindo para uma reflexão ainda inicial, convém trazer uma preocupação que se apoia na teoria formulada por Dejours<sup>4</sup> (1994), de que mesmo sendo um fator importante para a cidadania e a integração social do indivíduo, o trabalho pode ser capaz de provocar sofrimento mental e até mesmo gerar o adoecimento. Apesar da instituição de trabalho, conforme o autor, representar um ambiente propício para a manutenção da saúde nos casos em que o sofrimento é administrado com criatividade, também pode se revelar um espaço de estímulo ao desenvolvimento da doença, quando o trabalhador não consegue superá-lo.

Todavia, normalmente parece existir um desinteresse por parte das organizações em investigar o sofrimento mental dos trabalhadores. Nesse sentido, o procedimento mais comum é desconsiderar a possibilidade de sua existência. Quando realmente precisam buscar respostas para as doenças e os insucessos operacionais dos trabalhadores, as empresas se utilizam de outros argumentos. Seligmann Silva (1994) assevera que a gestão encontra muito embaraço para identificar as causas de determinadas falhas do trabalho prestado, que são decorrentes do sofrimento mental engendrado pela situação de trabalho e, geralmente, de modo mais específico, pela organização prescrita para o trabalho.

Dejours explica que isso acontece porque abordar o sofrimento implica analisar o funcionamento da própria organização; é como se a qualidade do funcionamento da instituição fosse questionada. Em suas palavras:

---

<sup>3</sup> Cf: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em 16 de maio de 2016.

<sup>4</sup> Christophe Dejours é [doutor em Medicina](#), especialista em [medicina do trabalho](#) e em psiquiatria e psicanalista. É considerado o pai da [psicodinâmica do trabalho](#).

os riscos sociais inevitavelmente associados ao debate sobre as questões de sofrimento no trabalho engendram, igualmente, reações ditadas pela racionalidade estratégica (instrumental e social), de forma que as posições dos executivos sobre esse debate não podem advir da autenticidade. Esquemáticamente, os executivos hesitam, oscilam entre duas posições: reconhecimento do sofrimento e descrédito do sofrimento (DEJOURS, 1994, p. 71-72).

E reforçando a questão das doenças psíquicas dos trabalhadores, sabe-se que os estudos deste tema começaram a surgir no século passado, como é esclarecido no capítulo 1 deste trabalho. Para adentrar na questão principal da pesquisa, na seção 1.1.1 desse capítulo, serão apresentadas diversas considerações e aceções acerca do trabalho, utilizando colaborações de autores de diversas áreas do conhecimento. Embora se apresente o pensamento de Pagès *et.al.*, Codo *et.al.*, Gaulejac e Durkheim, o conteúdo mais concentrado foi reservado a Christophe Dejours, doutor em medicina, psicanalista, especialista em medicina do trabalho e em psiquiatria. A escolha de Dejours como teórico principal deste estudo deveu-se também à sua colaboração em solidificar os conhecimentos da psicopatologia do trabalho.

No referido capítulo, na seção 1.1.2, será relatado o percurso histórico acerca do tratamento dado à relação entre trabalho e saúde/doença, com destaque para contribuições, principalmente de Dejours, Seligman Silva (doutora em medicina e especialista em saúde pública) e René Mendes (médico especialista e professor de saúde pública e medicina do trabalho). Por fim, na seção 1.1.3, será abordada a psicopatologia do trabalho com foco nos estudos do teórico central.

Ampliando o horizonte que circunda o tema do sofrimento e da saúde do trabalhador em geral, a seção 1.2.1 do referencial teórico aprofundará as concepções de Dejours em torno do sofrimento especificamente psíquico e a seção 1.2.2 contextualizará os elementos deste estudo no ambiente do serviço público, considerando inclusive, a legislação pertinente. Além disso, o que cabe de questionamento sobre a gestão pública de hoje e sobre a maneira como ela se relaciona com o servidor que sofre será apresentado também na seção 1.2.3.

Estabelecida a discussão sobre o problema no âmbito do serviço público, estreitou-se a investigação, na seção 1.3 do referencial teórico, para o contexto de uma instituição pública específica: a Universidade Federal de Pernambuco. Nesse sentido, algumas perguntas pareciam apontar para relações cada vez mais intrínsecas entre sofrimento mental, adoecimento, desempenho de funções profissionais e prestação de serviços à sociedade pelos agentes públicos. Desde modo, os itens 1.3.1 e 1.3.2 serão destinados a apresentar

respectivamente, o servidor técnico administrativo em educação no ambiente de trabalho e a realidade da estrutura de gestão que a Universidade lhe oferece, tomando por base a legislação concernente ao servidor, o material institucional público disponível e os bancos de dados internos da instituição.

Sendo o núcleo do problema de pesquisa a relação do sofrimento psíquico com a organização do trabalho, tema de considerável amplitude e concebível de ser tratado por diversos vieses (mesmo no que diz respeito exclusivamente à administração pública), seria improvável conseguir tratá-lo em toda sua extensão e nuances. A investigação geral realizada durante o curso de Mestrado em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste levou ao mapeamento e à revisão bibliográfica de vários assuntos correlatos: os impactos psicossociais da estrutura e das relações de poder sobre os servidores, ampliação da incidência de distúrbios mentais nas últimas décadas, estratégias organizacionais direcionadas à prevenção de doenças e à valorização profissional etc.

Adotando o referencial teórico de Dejours como base, aplicaram-se os conhecimentos e descobertas da psicopatologia do trabalho na investigação da relação do servidor com a organização do trabalho na UFPE. A fim de identificar como a instituição lida com o sofrimento do servidor, foi utilizada uma abordagem qualitativa que recorreu ao instrumento de entrevista para coletar elementos que pudessem ajudar a rever os processos de gestão de pessoas da Universidade.

Estabeleceu-se como uma das ferramentas adequadas aos objetivos deste trabalho a entrevista semiestruturada, partindo do interesse em realizar uma escuta atenta e uma análise dos relatos dos técnicos administrativos para compreender a relação entre o sofrimento provocado ou estimulado pela organização do trabalho e sua influência na saúde do trabalhador além do modo como a gestão pública pode e deve agir para prevenir impactos desse problema.

## **1.1 Justificativa**

Foi a partir desse aparato geral que nos pareceu oportuno lançar luz sobre uma questão importante e ainda pouco explorada, mas que despertou cada vez mais interesse pessoal, profissional e acadêmico por ter relação direta e indireta com a saúde e a qualidade de vida dos servidores (e, conseqüentemente, com a qualidade dos serviços prestados à sociedade): *o sofrimento do trabalhador da gestão pública*. Trata-se de uma tentativa de não focar apenas em resultados, impactos e ações após a identificação de um problema, mas,

sobretudo, de conhecer e pensar as causas, fundamentos e mecanismos que podem, *a priori*, suscitar ou estimular inúmeras doenças e distúrbios psíquicos entre os servidores.

A UFPE, sendo ao mesmo tempo campo de atuação profissional e acadêmica, além de instituição de ensino superior referência no País, passou a oferecer inúmeros questionamentos nesse âmbito: que desafios psicossociais os servidores enfrentam no desenvolvimento de suas atividades profissionais na Universidade? Com que tipos de sofrimento o servidor convive no ambiente de trabalho? Em que medida o trabalho em si pode ser estimulador ou desencadeador de sofrimento? Existe relação entre a organização de trabalho e o sofrer do servidor? O que os servidores da UFPE têm a contar sobre isso, ou o que o sofrimento deles pode dizer sobre essas questões?<sup>5</sup> Essas foram algumas das indagações que instigaram o rumo da investigação a ser apresentada nesta dissertação.

Quando se refere ao sofrimento mental, Dejours é taxativo ao afirmar que “o sofrimento é inevitável e ubíquo. Ele tem raízes na história singular de todo sujeito, sem exceção. Ele repercute no teatro do trabalho, ao entrar numa relação cuja complexidade já vimos, com a organização do trabalho” (DEJOURS, 1994, p. 137). E foi com sustentação nessa ideia que este estudo se dispôs a dar voz e a receber as contribuições daqueles que detêm o maior potencial para melhorar a gestão dos recursos humanos da Universidade: os servidores.

A gestão precisa estar atenta para lidar com esse assunto em seus mais diversos âmbitos porque isso traz impactos para o funcionamento e a própria qualificação da Universidade. Existe a necessidade de investigar como a Universidade Federal de Pernambuco trata a questão do absenteísmo, independentemente do motivo da sua origem, seja por falta injustificada ou por licença para tratamento de saúde (LTS), no caso deste estudo, especificamente a licença por transtorno mental e comportamental.

---

<sup>5</sup> Enquanto servidora da UFPE, consigo claramente identificar e classificar o sofrimento advindo da execução do meu trabalho na instituição, bem como apontar o exato ponto em que o trabalho o estimula a pulsar. A partir da função que tenho e da posição em que estou (técnica administrativa em educação lotada no Departamento de Gestão de Pessoas), consigo perceber, reconhecer e sentir o problema central que estimulou e justificou este estudo. E por sofrer, embora administrando esse sentimento de alguma forma, incomoda-me reconhecer que muitos servidores da instituição sofrem ao e por desempenhar suas atividades e, sendo assim, não produzem bem; ou sofrem e oficialmente adoecem e faltam, o que traz prejuízos para o cumprimento das funções da Universidade; ou ainda sofrem e, mesmo assim, conseguem cumprir suas funções às custas de sua saúde física e/ou mental. Tais cenários podem se repetir por anos ou décadas sem que haja o devido olhar para verificar e processar os impactos pessoais, sociais e econômicos desse problema. Pela vivência, análise e troca de informações *in loco*, especialmente por atuar em um setor que lida diretamente com atendimento aos servidores, é possível “respirar” o sofrimento que, seja de ordem pessoal, social ou profissional, tende a se intensificar com a prática do trabalho dentro da Universidade, em algum aspecto. O mais aterrador nesse sentido é que o sofrimento do servidor em seu ambiente profissional não é abordado ou discutido explicitamente, o que pode contribuir para seu agravamento e para a intensificação de suas consequências. Por mais imparcial que o pesquisador deva ser em relação ao seu objeto de estudo, é impossível garantir essa imunidade porque certamente a motivação que o fez escolher o objeto de pesquisa deve estar ligada, seja em que grau for, a si mesmo, a seus anseios, a seus interesses e a seus incômodos.

Não cabe justificar esta pesquisa pela intenção de apontar o sofrimento individual do servidor, mas, utilizando-se de relatos de vários servidores, propor a compreensão de uma situação coletiva (social). Dejours (1994) sugere que tratar o sofrimento dentro da estrita racionalidade instrumental seria responder apenas com um tratamento terapêutico individual. Não seria útil. O sofrimento psíquico no trabalho não se trata de doença descompensada. Quando assim o é, a resposta terapêutica funciona, conforme o autor, mas não esgota o sentido da questão colocada em âmbito coletivo. A questão que trata da organização do trabalho tem que ser analisada e considerada, pois fala de um coletivo social a ela submetido.

Pautando-se na opinião defendida por Dejours de que o sofrimento psíquico no trabalho faz um apelo à resposta visando, na etiologia do sofrimento, outro determinante ligado à situação mesma do trabalho, é que este estudo insiste em caminhar. Ora, a organização do trabalho não é singular, ela engaja todos os atores da instituição. Sua investigação passa pelos coletivos do trabalho (DEJOURS, 1994, p. 86).

Dessa maneira, para o desenvolvimento desta pesquisa, identificou-se como primordial o uso da proposta de abordagem qualitativa, optando pelas entrevistas no modelo semiestruturada como recurso metodológico para escutar dos servidores as opiniões e as vivências pessoais e profissionais que permitam identificar as relações existentes entre trabalho e sofrimento dos TAEs. Com isso, buscou-se oferecer subsídios e informações diferenciadas (e muitas vezes negligenciadas) que possam ajudar a refletir, rever e aperfeiçoar práticas e estratégias de gestão, planejamento, recursos humanos e avaliação dentro da Universidade.

Não se pode deixar de contemplar as questões que se relacionam com o sofrimento psíquico no trabalho para (re)pensar processos de qualidade e eficiência de gestão, e, desse modo, contribuir para a melhoria das atividades e serviços prestados pela Universidade. Para tanto, é fundamental que seja aproveitada a oportunidade de abordar com os servidores informações e aspectos do seu trabalho que possam ajudar a promover mudanças necessárias na gestão da UFPE.

Inspirando-se no pensamento de Dejours (1982, p. 4), acredita-se que, “quando se trata da matéria de saúde, de condições e de organização do trabalho, a contribuição dos cientistas (...) é relativamente limitada e (...) tudo o que concerne a esses temas deve ser inspirado pelos próprios trabalhadores”. Desse modo, uma opção razoável seria conversar com os agentes diretamente impactados por esses problemas. Esse foi, portanto, o caminho seguido por esta pesquisa.

Sendo assim, é necessário que se conheçam as experiências vividas nesse âmbito pelos servidores na Universidade Federal de Pernambuco e que se aproveite alguns dos registros por eles deixados através dos comportamentos apurados pelos sistemas e bancos de dados da instituição, tais como faltas injustificadas e licença para tratamento de saúde (Transtornos Mentais e Comportamentais - TMC). Esses esclarecimentos guardam relevância não apenas pelo conhecimento científico que disso poderá advir, mas também pelos subsídios que poderão ser fornecidos à gestão da Universidade para auxiliar no processo de promoção de saúde e bem-estar do seu corpo funcional.

Nesse sentido, é viável fazer referência a um mecanismo preconizado nesta proposta de estudo: a valorização da dimensão crítica, que oferece espaço ao ponto de vista dos entrevistados, com a garantia do anonimato, ou seja, com a permissão para que eles estejam livres, na medida do possível, para expor questões, percepções, opiniões, informações (pessoais ou profissionais) e experiências. Saliente-se que o servidor não falaria livremente nesses termos e nessas condições em uma atividade, em uma reunião oficial de trabalho ou em um diálogo com um gestor.

Esclareça-se que ainda não existe na Universidade um espaço ou um momento institucional reservado que ofereça chance para esse tipo de diálogo e proposta, nem mesmo durante a avaliação de desempenho, considerado um instrumento ‘fechado’ em seus padrões. Tais constatações reforçam a escolha pelo recurso da entrevista para dar conta da proposta de estudo aqui defendida.

É fato que a relação homem-trabalho é bastante subjetiva no que diz respeito à quantificação e à qualificação dos sentimentos que dela advém, entretanto, os efeitos concretos podem ser observados, como acreditam Dejours *et. al.*, “no modo como ele manifesta seus sentimentos: absenteísmo sem justificativa, greves, doenças, demissão ou mesmo o exagero na execução de uma tarefa” (DEJOURS *et. al.*, 1994, p. 22-23). Por essa razão, é necessário que a Universidade direcione a atenção para os comportamentos dos seus servidores com o intuito de compreender a motivação de tais posturas e, sobretudo, o impacto que provocam.

Conhecendo os expressivos números oficiais que mostram os quadros de inassiduidade e de licença para tratamento de transtornos mentais e comportamentais na UFPE, conforme apresentado no capítulo 3, e sabendo o que essa realidade significa para a gestão pública, não existe outra postura nesse momento que não a da preocupação. Imaginar que os números oficiais estão aquém dos números reais já seria bem inquietante e revelar-se-ia motivo suficiente para que os questionamentos ora levantados validassem o interesse deste

estudo. Contudo, caminhando um pouco além, é possível pensar sobre outra situação também inquietante que é o entendimento sobre como a gestão da UFPE percebe seus servidores em seus sofrimentos e vivências.

Esta pesquisa pretende compreender se existe de fato uma ligação entre os quadros de absenteísmos e afastamentos produzidos pelos servidores da Universidade e o sofrimento mental, bem como se esse sofrimento tem origem na sua história de vida pessoal, como garante Dejours (1994). E, além disso, entender a origem desses referidos comportamentos. Entender se o sofrimento psíquico de fato compromete o trabalho e a eficiência dos servidores em geral e, especificamente do servidor da UFPE.

Independente da origem exata do sofrimento psíquico do servidor, e até mesmo da sua existência, considera-se essencial que a gestão esteja interessada nessas questões para implementar ações diretivas e de prevenção que contribuam para que a UFPE realize suas atividades com eficiência por meio do trabalho individual e coletivo dos servidores. Não se pode caminhar além sem fazer uma pausa para considerar estratégias de ação e prevenção no âmbito da gestão em relação a esse tema.

Revelar a maneira como os servidores estão lidando com as situações propostas pelo modelo de organização do trabalho adotado pela Universidade tem relevância porque poderá esclarecer situações que prejudicam a instituição na realização plena da sua missão social, e quem sabe revelar se isso é causado ou estimulado pela maneira como a própria instituição é administrada. Em outros termos, os resultados desta pesquisa buscam oferecer um tipo de base “imaterial” para a autoavaliação da UFPE e seus processos de gestão de pessoas.

Reconhecido como problema de pesquisa o sofrimento psíquico do servidor técnico administrativo da UFPE na relação com a organização de trabalho e apresentada a justificativa das escolhas para sua pesquisa e análise, seguem-se os objetivos geral e específicos que orientaram o desenvolvimento deste trabalho.

## **1.2 Objetivos**

Objetivo Geral:

- Analisar, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, informações sobre a vivência pessoal e profissional dos servidores técnicos administrativos da UFPE para identificar as possíveis fontes de sofrimento psíquico na relação com a organização do trabalho.

Objetivos Específicos:

- Identificar como o tema do sofrimento psíquico do servidor é abordado, compreendido e o que é feito nesse sentido no âmbito geral e na UFPE.
- Verificar se o sofrimento da história de vida pessoal do servidor da UFPE se relaciona com o sofrimento vivenciado no âmbito profissional.
- Examinar se o sofrimento vivenciado no âmbito profissional pelo servidor da UFPE se relaciona com a organização do trabalho.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO E DOCUMENTAL

*“Vai te enforçar... Vai te entregar...  
Vai te estragar... Vai trabalhar...”*  
Música: Vai trabalhar, vagabundo  
(Chico Buarque)

### 2.1 Sobre o trabalho

#### 2.1.1 Síntese de compreensões contemporâneas

*“Eu devia estar contente porque eu tenho um emprego  
Sou um dito cidadão respeitável  
e ganho quatro mil cruzeiros por mês”*  
Música: Ouro de tolo  
(Raul Seixas)

Inicialmente convém retratar a visão de alguns teóricos sobre o *trabalho*, sem a intenção de abarcar o processo histórico que atravessa o tema, mas, guardando a preocupação de apresentar o modo de enxergar este elemento sob diversas perspectivas. Durkheim (2007), por exemplo, contribui com o assunto ao trazer o entendimento de trabalho como uma contrariedade à natureza humana.

O sociólogo sustenta a teoria de que o homem sofre por ter que trabalhar, já que violenta sua própria natureza. No seu entendimento, é, sobretudo, no sentido de diminuir essa quantidade de trabalho que o homem deve caminhar, para assim minimizar a insatisfação instintiva implicada nele. Considera o trabalho como sendo um mal inevitável e que, portanto, o objetivo do sujeito deve ser o de reduzi-lo ao mínimo.

Ele argumenta que

o trabalho, sobretudo ao empregar muitas pessoas num empreendimento, exige regularidade totalmente antagônica à nossa natureza espontânea. E conquanto uma pessoa que seguisse os seus impulsos no estado natural fizesse muito trabalho (pelo menos nos climas frios) durante o dia, é de fato muito raro que alguém tenha impulso espontâneo para o trabalho a que é obrigado numa comunidade industrial moderna. Trabalha-se pelo pagamento, e não porque se goste do trabalho (DURKHEIM, 2007, p. 109).

Codo *et.al.*, em outra ótica, compreendem o trabalho como elemento portador de duplo e contraditório caráter: o valor de uso e o valor de troca. Na opinião desses autores, o trabalho arrasta consigo a maldição da mercadoria, a fantasmagoria do dinheiro. “De um lado

aparece como valor de uso, realizador de produtos capazes de atender necessidades humanas; de outro, como valor de troca, pago por salário, criador de mercadoria, e ele mesmo é uma mercadoria no mercado” (CODO *et.al.*, 1998, p. 97).

Em vários idiomas a palavra *trabalho* é anunciada com significado duplicado, porém, direcionado ao sentido de ação-esforço e moléstia-fadiga (sofrimento). Ao se referir ao tema, Morin (2001, p. 16) defende que “o processo de trabalho, assim como seu fruto, ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade”. Etimologicamente, contudo, o termo *trabalho* aparece vinculado à noção de tortura, derivado de *tripaliare*, originário de *tripalium* — instrumento de tortura, momento de punição e sofrimento.

Dejours (1994), autor principal deste estudo, também coopera lembrando que o termo *trabalho* sofreu inúmeras modificações de significado simbólico ao longo do tempo, graças ao aumento de dados empíricos e de confrontação com outras disciplinas do homem no trabalho. Por sua vez, o filósofo e matemático Russel (1979) assevera que para a maioria dos homens, o progresso em alguma profissão é importante, mas que tanto homens como mulheres precisam de certa ocupação imposta pela necessidade, nem sempre escolhida por ser agradável, mas para evitar o tédio.

Já Antunes situa historicamente o trabalho como um veículo de geração de vida e de dor para o homem ao mencionar que “desde o mundo antigo e sua filosofia, que o trabalho tem sido compreendido como expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão” (ANTUNES, 2008, p. 21).

Para Pagès *et.al.* “o trabalho não está separado da vida privada nem da vida coletiva. Produz significado e valores concretos, que têm entre si correspondências múltiplas, no interior de um território delimitado” (PAGÈS *et.al.*, 1987, p. 13). Contudo, o autor admite que a lógica capitalista conseguiu confundir esse direcionamento ao separar o trabalho dos valores individuais e coletivos. É quando se torna pertinente trazer o pensamento de Gaulejac (2014) e sua busca pelos sentidos do trabalho. O autor alega que o trabalho é caracterizado por cinco elementos: o *ato* do trabalho em si; a *remuneração*; a pertença a um *coletivo*; um tipo de *organização*; e por fim, o *valor* estabelecido às contribuições feitas pelos trabalhadores.

Porém, uma concepção que marca bem seu espaço neste estudo é certamente a que traz Dejours ao retratar dois modos de enxergar o trabalho. Na sua perspectiva, o trabalho pode suscitar um processo de sofrimento que começa quando a relação entre a pessoa e a organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador passa a sentir-se desgastado e sem possibilidades de ver sua realidade de forma a promover o prazer. Por outro prisma,

interpreta que “se o trabalho pode ser perigoso, se pode ser causa de sofrimento, é preciso também compreender que o não trabalho é igualmente perigoso” (DEJOURS, 1982, p. 4).

Seguindo essa trilha e convidando novamente Drukheim (2004) para a discussão, ele apresenta uma ideia que parece arrematar o pensamento de Dejours. O sociólogo argumenta que existe dor quando a atividade funcional é insuficiente; entretanto, crê que uma atividade excessiva produz os mesmos efeitos.

Em se tratando de efeitos, Dejours (1982) estimula uma oportuna reflexão acerca do fato de que o estado do *não trabalhar* pode desencadear uma porção de doenças. Abertamente, o autor critica o que classifica como “uma espécie de discurso completamente falacioso”. O discurso a que se refere gira em torno de se alegar que “quando as pessoas lutam contra certos aspectos perigosos, nocivos ao trabalho, de fato, elas só têm uma ideia: a de querer não fazer nada”. Discorda também do senso que diz que “o ideal dos operários<sup>6</sup>, e talvez não somente dos operários, mas de muita gente (muitos cientistas pensam assim e muita gente também), seria não ter nada para fazer, uma espécie de ideologia da ociosidade, uma ideologia de se viver de rendas”. Isso deixa claro que o autor reconhece a importância e o peso do trabalho na vida do indivíduo.

Por fim, numa visão psicanalítica, Dejours (1992, 1994) e Mendes e Tamayo (2001) concebem o trabalho como “estruturante psíquico”, que funciona como um caminho para a construção de um sujeito livre e realizado. Esses autores interpretam que o trabalho, quando realizado de forma harmoniosa, tem o poder de promover satisfação e prazer encontrados através da sublimação<sup>7</sup>. O trabalho seria então fonte de prazer porque ajuda o trabalhador a construir uma identidade social que o diferencia de outras pessoas e estabelece seu reconhecimento por parte da sociedade.

## 2.1.2 Percurso histórico da relação entre trabalho e saúde-doença

*“Eu despedi o meu patrão  
desde o meu primeiro emprego  
Trabalho eu não quero não  
Eu pago pelo meu sossego”  
Música: Eu despedi o meu patrão  
(Zeca Baleiro e Capinam)*

Nesse ínterim, é fundamental pensar sobre a relação que existe entre trabalho e saúde ou trabalho e doença, passando primeiramente pelo campo da conceituação de *saúde* e

<sup>6</sup> Dejours (1994) utiliza o termo *operários* porque muitas das suas pesquisas, especialmente no início, foram realizadas em fábricas e direcionadas a esses trabalhadores.

<sup>7</sup> Trata-se de processo psíquico pelo qual as pulsões encontram uma saída dessexualizada no campo social (DEJOURS, 1994).

*doença* para depois demonstrar a evolução do tratamento dispensado ao tema no decorrer do tempo. De acordo com a Organização Mundial de Saúde<sup>8</sup> (OMS) “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”. Ainda para a OMS, os objetivos da Saúde do Trabalhador, entre outros aspectos, alcançam:

o prolongamento da expectativa de vida e minimização da incidência de incapacidade, de doença, *de dor* (grifo nosso), do desconforto, e até o melhoramento das habilidades em relação a sexo e idade, incluindo a preservação das capacidades de reserva e dos mecanismos de adaptação, a provisão de realização pessoal, fazendo com que as pessoas sejam sujeitos criativos; o melhoramento da capacidade mental e física e da adaptabilidade a situações novas e mudanças das circunstâncias de trabalho e de vida (...) (WHO<sup>9</sup>, 1975).

No entanto, destaque-se a ressalva que Dejours faz a essa definição de saúde estabelecida pela OMS, argumentando que parece impossível conceituar com exatidão esse estado de bem-estar e de completo conforto. Não se sabe, segundo o autor, o que é, e, crê que não haja esclarecimentos significativos sobre a questão. Por fim, assente que, no fundo, esse perfeito e completo estado de bem-estar não existe (DEJOURS, 1982, p. 2).

Canguilhem, por outro lado, aponta um modo diferente de apreender a saúde. O autor atribui à saúde exatamente o poder ou a capacidade do homem de conseguir adoecer e sair do estado patológico. Seria o modo de reação, o modo e a força com que o indivíduo responde às várias dificuldades e mudanças na sua vida. Nesse contexto, a saúde se reflete na maneira como o sujeito encara as novas experiências. Nas palavras do autor, é a “margem de tolerância ou de segurança que cada um possui para enfrentar e superar as infidelidades do meio” (CANGUILHEM, 2009, p. 148).

Dejours apontava, ainda na década de 80, que haviam sido acumuladas experiências e novos conhecimentos capazes de modificar essa definição de saúde, ou de fazê-la progredir. Enxergava três elementos transformadores do conceito de saúde: a fisiologia; a psicossomática e a psicopatologia do trabalho. Em suas palavras, a fisiologia é “a análise do funcionamento do organismo, as regras que asseguram seu equilíbrio e sua sobrevivência”; a psicossomática, “as relações que existem entre o que se passa na cabeça das pessoas e o

<sup>8</sup> Cf: <<http://sinus.org.br/2014/wp-content/uploads/2013/11/OMS-Guia-Online.pdf>>. Acesso em 12 de junho de 2015.

<sup>9</sup> Cf: World Health Organization (Organização Mundial de Saúde) <<http://www.who.int/eportuguese/publications/pt/>>. Acesso em 15 de junho de 2015.

funcionamento de seus corpos” e a psicopatologia do trabalho, o estudo que vai mostrar que “o trabalho é um elemento fundamental para a saúde” (DEJOURS, 1982, p. 2).

Partindo agora para as considerações sobre o termo oposto, Canguilhem, quando se refere à doença, traz também uma visão diferenciada do padrão, a de que

a natureza (*physis*), tanto no homem como fora dele, é harmonia e equilíbrio. A perturbação desse equilíbrio, dessa harmonia é a doença. Nesse caso, a doença não está em alguma parte do homem. Está em todo o homem e é toda dele. As circunstâncias externas são ocasiões, e não causas (CANGUILHEM, 2009, p. 10).

Canguilhem (2009) afiança que o entendimento sobre doença não pode se restringir apenas às medições fisiopatológicas. Assegura o autor que quem determina o estado da doença é o sofrimento, a dor, o prazer, ou seja, os valores e sentimentos confessados pelo corpo subjetivo vítima da patologia. Para ele, as definições de normal ou patológico acontecem justamente na dimensão do ser.

Numa proposta similar, Dejours (1982) explica o processo de adoecimento através da psicossomática, alegando que quando o homem está diante de uma situação em que não há mais desejo, encontra-se diante de um quadro perigoso não somente para a mente (depressão, tristeza), mas também para o corpo; quando se encontra num estado assim durável, o corpo pode adoecer mais facilmente.

Trazidas algumas colaborações em torno das definições dos termos *saúde e doença*, faz-se oportuno ressaltar alguns dos relatos mais antigos do começo da história no que compete ao tema das doenças relacionadas ao trabalho. Mendes<sup>10</sup> (1995) expõe que os historiadores da Medicina, como Henry Sigerist e George Rosen, aduzem nos seus estudos o interessante registro de referências, tanto no Egito como na sociedade greco-romana, da associação entre trabalho e doença-saúde.

Numa época longínqua, já se começava a fazer uma ligação, ainda tímida, do trabalho com o adoecimento, sem haver, no entanto, a percepção do adoecimento psíquico, muito menos do sofrimento mental. O autor resgata as considerações do filósofo Lucrécio (99-44 a.C), mesmo antes do início da era cristã, sobre a saúde do trabalhador cavouqueiro das minas que tinha curto tempo de vida e que ele já relacionava isso ao exercício da profissão.

---

<sup>10</sup> René Mendes foi o autor que serviu de base para construção desta seção específica devido seu reconhecimento na área da saúde do trabalhador. É médico especialista e professor de Saúde Pública e Medicina do Trabalho, com atuação no Ministério da Saúde, Ministério do Trabalho, FUNDACENTRO, Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), Organização Mundial de Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). Cf: <<http://renemendes.com.br/sobre-o-rene/>>. Acesso em 22 de abril de 2016.

Observe-se que no começo desse percurso, a atenção concentrou-se nos problemas de saúde provocados pelo trabalho na extração mineral. Mendes (1995) explica que no século XVI as nações mediam sua riqueza exatamente pela quantidade de metais preciosos extraídos. Cabe aqui citar que durante a era cristã igualmente trouxe informações sobre escravos que se protegiam com máscaras, panos ou membranas ‘de bexiga de carneiro’ para diminuir a inalação de poeira das galerias de minas, depois de constatarem tantos e visíveis prejuízos trazidos pelas condições de trabalho ao corpo.

Por conseguinte, reporte-se a publicação do importante livro, em 1700, do médico Bernardino Ramazzini *De morbis artificum diatriba* — As doenças dos trabalhadores — em Modena, na Itália. Conforme retrata Mendes (1995), nessa obra são descritas doenças presentes nos trabalhadores em mais de 50 ocupações.

Há que se recordar também os impactos da Revolução Industrial, na Europa, entre os séculos XVIII e XIX, tanto no âmbito social quanto no da saúde dos trabalhadores. O mesmo autor relembra que as condições do trabalho penoso, exaustivo e perigoso, e os ambientes agressivos ao bem-estar rapidamente danificaram a saúde dos trabalhadores. Mesmo com a configuração de um cenário desgastante, nem de longe se cogitava estudar o sofrimento ou a doença mental relacionada ao trabalho naquele tempo. Apesar disso, Mendes e Dias (1991) pontuam que foi justamente devido a essa Revolução que a medicina do trabalho, enquanto especialidade médica, surgiu na Inglaterra.

Freneda (2005) especifica que ainda em 1802 aconteceu a regulamentação da idade mínima para o trabalho, da redução das exageradas jornadas de trabalho, dos deveres em relação à educação e da melhoria das condições ambientais degradantes das fábricas. Todavia, apenas em 1819 foi de fato tornado ilegal o emprego de menores de 9 anos e restringido o horário de trabalho dos adolescentes menores de 16 anos a 12 horas diárias. Já no ano de 1833 ocorreu o Factory Act, a lei das fábricas, justamente quando ‘as empresas contratam médicos para controlar a saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho’, como bem relata Mendes (1995).

Complementando, Freneda (2005) assinala que a inovação na contratação de Inspectores Médicos das fábricas partiu do governo inglês e que a estes profissionais cabia estudar a influência do meio ambiente do trabalho sobre a saúde de crianças, bem como, controlar o afastamento daqueles que desenvolvessem problemas de saúde. É nesse momento histórico que surgem muitos estudos e publicações sobre o tema, especialmente na área médica.

No Brasil, que por mais de três séculos foi colônia e manteve a mão-de-obra escrava, como elucidam Silva *et.al.* (1994), não se pensava em relacionar trabalho e saúde na administração pública e nem para a classe médica isso se configurava possível até certo tempo atrás. Os primeiros pensamentos sobre o assunto como interesse público e social só começaram a ser considerados a partir do século XIX. Até então, o país preocupava-se apenas com as doenças de quarentena, tais como cólera, peste e febre amarela, porque limitavam a produção no setor agroexportador e o comércio de modo geral. Eram precárias as condições de trabalho no início da industrialização no Brasil.

Os estudos pioneiros foram direcionados para a realidade de fábricas específicas e das minas. Um dos primeiros trabalhos importantes de que se tem notícia foi escrito em 1850, no Rio de Janeiro: *Das fábricas de Charuto e Rapé da Capital e seus arrebaldes*, tese de doutorado de Mendonça José do Nascimento G. É válido fazer referência também ao trabalho de Godoy Jr JF, em 1852, da Faculdade do Rio de Janeiro: *Das fábricas de velas de sebo e das de sabões do Rio de Janeiro, que influência têm exercido na saúde de seus empregados e vizinhos?*

No entanto, no Brasil, esses estudos mencionados ainda não confirmavam os riscos das condições de trabalho para a saúde dos trabalhadores, conforme afirma Mendes (1995). O autor, porém, registra que só na Faculdade de Medicina da Bahia, entre 1880 e 1903, foram publicadas dez teses de doutoramento que tratavam da *intoxicação crônica profissional por chumbo*.

Cite-se que em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Já em 1925, a instituição elaborou a primeira lista de doenças do trabalho, contando apenas com três doenças: saturnismo, hidrargirismo e carbúnculo. Assinale-se que no mesmo momento histórico a listagem da Alemanha já contava com 11 doenças do trabalho. Mendes reforça que “em 1934, a lista foi ampliada para dez doenças profissionais; em 1964, para 15; em 1980, a lista foi expandida para 29 grupos de doenças profissionais”.

Convém agora discorrer um pouco mais sobre a criação das leis ligadas ao tema. Ao tratar do assunto das normas legais de proteção à saúde do trabalhador, Teixeira (2007) aponta que as primeiras leis relacionadas à reparação dos danos causados por acidentes e doenças ocupacionais datam do final do século na Europa. O autor indica ainda que a primeira lei sobre acidentes do trabalho no Brasil foi o Decreto Legislativo nº 3.724<sup>11</sup>, aprovado em 1919, que regulava as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho.

---

<sup>11</sup> Cf: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>>. Acesso em 15 de junho de 2015.

Entretanto, chama a atenção para o fato de que desde a citada lei acidentária, as doenças provocadas pelo trabalho do empregado são sempre equiparadas a acidente do trabalho.

Em 1944 o Presidente Getúlio Vargas decretou a lei de acidente do trabalho (Decreto-Lei nº 7.036<sup>12</sup>) com o esforço do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Antes, porém, ainda em 1934, surgiu a figura do ‘inspetor-médico do trabalho’, cuja nomeação ficava a cargo do Ministro do Trabalho, e foi criado também o Serviço de Higiene do Trabalho, na Inspetoria Nacional do Trabalho.

Entre as décadas de 30 e 60 foi produzido bastante conhecimento acerca do tema Patologia do Trabalho, sempre voltado às questões físicas e direcionado a áreas muito específicas de trabalho, especialmente às minas, às fábricas e doenças que lhes cabiam. Importa nesse momento explicar que o termo Patologia do Trabalho é “o estudo do sofrimento, dano ou agravo (*pathos*) à saúde, causado, desencadeado, agravado pelo trabalho ou com ele relacionado” (MENDES, 1995, p. 35).

É interessante relatar que a OIT, além de criar a lista de doenças do trabalho, organizou uma coletânea de textos sobre Patologia do Trabalho e prevenção, e lançou a enciclopédia *Organização e Saúde*, em francês e inglês, revista e ampliada em 1971. Em 1983, ganhou o *status* de enciclopédia sobre Saúde e Segurança Ocupacional e foi traduzida para muitos idiomas. Dessa maneira, começou a serem publicadas muitas revistas e estudos sobre o assunto, especialmente na França.

Enfatize-se que ao tratar de “doenças relacionadas com o trabalho”, o Comitê de Especialistas da Organização Mundial da Saúde explica que essa pode ser uma expressão adequada para descrever agravos outros que, em conjunto com as doenças profissionais legalmente reconhecidas, ocorrem em trabalhadores quando o ambiente ou as condições de trabalho contribuem expressivamente para a ocorrência de doenças, porém em graus e proporções variadas.

Ainda em relação à Patologia do Trabalho, relevante a observação feita por Mendes (1995) a respeito da migração do seu campo de alcance ocorrida no século XIX e nas duas primeiras metades do século XX. De início, surgiu exclusivamente no âmbito médico, depois seguiu para o da higiene, desdobrando-se para Medicina Legal e para Saúde Pública. Dado o grande número de casos de doentes do trabalho, começou-se a realizar eventos internacionais para troca de conhecimentos e experiências.

Em 1906 aconteceu o I Congresso Internacional de Doenças do Trabalho, na cidade de Milão, mesmo ano em que foi criada a Comissão Permanente Internacional de Saúde

---

<sup>12</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/De17036.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De17036.htm)>. Acesso em 15 de junho de 2015.

Ocupacional. Em 1966, no Brasil, foi criada a Fundacentro, através da Lei nº 5.161/1966<sup>13</sup>. Trata-se de uma instituição governamental que atua na área de pesquisa científica e tecnológica relacionada à segurança e saúde dos trabalhadores, considerada marco no estudo da saúde ocupacional no país.

Ainda no cenário brasileiro, por volta de 1970, alguns nomes são relevados com publicações importantes, culminando com *Medicina do trabalho e infortunistica* de Marigildo Camargo Braga e colaboradores. E em 1980, torna-se referência básica da área o livro do médico e professor René Mendes: *Medicina do trabalho e doenças profissionais*. Até esse instante existia um silêncio na literatura e na prática da medicina no que dizia respeito a doenças mentais do trabalho e sofrimento no trabalho.

No entanto, Campos (2006) informa que no Brasil, a partir da década de 1980, já começaram a aparecer alguns estudos tratando do tema do adoecimento de servidores públicos. Mendes e Dias (1991) também asseguram que nessa época a emergência da saúde do trabalhador passou a ser identificada no contexto de uma transição democrática sintonizada com o que ocorria no mundo ocidental.

Em 1978, o Ministério do Trabalho condensou as normas de segurança e proteção do trabalhador na Portaria nº 3.214/78<sup>14</sup> que conta atualmente com 33 Normas Regulamentadoras - NR. A Constituição Federal de 1988 consagrou a saúde como direito social, assegurando aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança - artigo 7º, inciso XXII. E a legislação previdenciária, assim como diversas leis ordinárias, em sintonia, do mesmo modo estabeleceu normas de proteção à saúde do trabalhador.

Apesar da homologação de diversas leis, Durand (2001) realça a lentidão no processo de reconhecimento das doenças ligadas ao trabalho, no Brasil, e lembra, por exemplo, que a LER (lesão por esforços repetitivos) só foi reconhecida como doença ocupacional em 1987, depois de muita luta das associações de digitadores e dos sindicatos.

Saliente-se que os estudos sobre doenças psíquicas dos trabalhadores, propriamente dito, começaram a surgir desde o século passado. Anterior a esse momento, porém, a preocupação geral estava voltada para atender os interesses econômicos dominantes, o que significava estimular o desenvolvimento de estudos objetivando apenas o aumento da eficiência e eficácia da produção industrial e de controle ou extermínio de fatores que impedissem a produção e o lucro (SILVA *et. al.*, 1994).

---

<sup>13</sup> Cf: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/128593/lei-5161-66>>. Acesso em 15 de junho de 2015.

<sup>14</sup> Cf: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em 15 de junho de 2015.

Silva *et. al.* acreditam que a Segunda Guerra Mundial, que durou de 1939 a 1945, pode ser declarada um marco, um divisor de águas, porque fez com que o papel do trabalho na saúde mental do trabalhador fosse finalmente reconhecido, provocando o movimento de novos estudos através da medicina do trabalho, psicologia do trabalho, ergonomia, psicofisiologia e neurofisiologia. (SILVA *et.al.*, 1994).

No universo acadêmico, a partir da década de 70, desabrochou na literatura especializada um conjunto de investigações sobre a saúde do trabalhador que assinalava o caráter histórico e social do processo saúde-doença. Os estudos se expandiram das patologias para o processo saúde-doença; já não se tratava de mero fenômeno biológico individual, mas biopsicossocial (SILVA *et.al.*, 1994). Foi então nesse contexto que surgiu a Psicopatologia do Trabalho, que será explorada mais adiante, com produção de conhecimento e análise sobre a saúde psíquica do trabalhador.

É primordial enunciar que as primeiras investigações sobre patologia mental no trabalho estavam direcionadas aos casos de trabalho repetitivo, sob pressão de tempo, às manobras na construção civil e aos servidores públicos franceses e imigrantes explorados, como lembra Dejours (1994).

Mostra-se necessário narrar que no Brasil, em 1999, aconteceu a promulgação da Portaria nº 1.339/99<sup>15</sup> (MINISTÉRIO DA SAÚDE<sup>16</sup>, 1999) que apresenta os princípios norteadores utilizados para o diagnóstico das doenças relacionadas ao trabalho e dedica um capítulo aos chamados “transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho”. E, sobretudo, que também em 1999, foi lançado o Segundo Manual do Ministério da Saúde (2001) que usa como referência essa Portaria e o Decreto nº 3.048/99<sup>17</sup> com suas alterações, e defende que o estabelecimento donexo causal entre a doença e a atividade atual ou pregressa do trabalhador representa o ponto central para o correto diagnóstico e tratamento da doença.

Finalmente, reconhecendo o início de um avanço desse tema no Brasil, Durand pondera que o âmbito emocional passou a ser contado como fator de impacto nas doenças ligadas ao trabalho:

a prevenção dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (aquelas que o INSS reconhece como consequência de exercício profissional) se restringia aos aspectos físicos de trabalho: condições ambientais, máquinas, substâncias tóxicas etc. Atualmente está surgindo a preocupação com os aspectos

---

<sup>15</sup> Cf: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html)>. Acesso em 15 de junho de 2015.

<sup>16</sup> Cf: <<http://portalsaude.saude.gov.br/>>. Acesso em 15 de junho de 2015.

<sup>17</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em 15 de junho de 2015.

emocionais envolvidos com o trabalho (DURAND, 2001, p. 21).

### 2.1.3 Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho

*“Como beber dessa bebida amarga  
Tragar a dor, engolir a labuta?”*  
Música: Cálice  
(Chico Buarque e Gilberto Gil)

Depois de apresentar a evolução histórica do modo de enxergar e tratar a relação entre trabalho e saúde/doença ao longo do tempo, é conveniente apresentar algumas considerações sobre a Psicopatologia do Trabalho, principalmente porque este estudo pretende utilizá-la como um norteador. De acordo com a recomendação de Seligmann Silva (1994), para estudar a relação saúde mental e trabalho é indispensável explorar o conteúdo produzido pela escola de Psicologia do Trabalho.

A autora relata que essa escola foi impulsionada pelas pesquisas e pensamentos de Dejours, tendo deixado uma rica herança no que compete à produção teórica de qualidade e descobertas inovadoras. Atualmente é conhecida pela denominação de Psicodinâmica do Trabalho. Segundo Seligmann Silva, a escola dejouriana “constituiu-se articulando diversos especialistas e espaços de pesquisa, primeiro na França e atingindo outros países, inclusive o Brasil” (SELIGMANN SILVA, 1994, p. 14).

Nos anos 50 as pesquisas da área, realizadas através de entrevistas individuais, se dedicavam ao estudo das perturbações psíquicas geradas pelo trabalho (DEJOURS, 1996, p. 151). Nos anos 70 começou a surgir uma demanda social sobre estudos das condições psicológicas do trabalho e suas consequências para a saúde, a princípio, entre os trabalhadores semiqualeificados, como declara Dejours (1994).

Essa motivação social deveu-se com grande peso ao evento de Maio de 1968, quando uma [greve geral](#) tomou conta da [França](#). O movimento, conforme conta Seligman Silva (1994), teve adesão extrema de estudantes e contou com ocupações de fábricas em todo o país, abarcando cerca de dez milhões de trabalhadores, aproximadamente dois terços dos trabalhadores franceses. Mesmo assim, o desenvolvimento da psicopatologia do trabalho esbarrava na dependência excessiva dos modelos médicos clássicos que evidenciava doenças ligadas ao trabalho e não as doenças mentais do trabalho.

Inicialmente as pesquisas em Psicopatologia do Trabalho, como relata Dejours, destacavam um rol de afecções mentais que poderiam ser geradas pelo trabalho, ou seja, a patologia profissional somática vinda de danos físico-químico-biológicos provenientes do posto de trabalho. Até que os estudos famosos de Le Guillant e colaboradores trouxeram à

tona síndromes que atingiam a saúde mental de profissões específicas, como faxineiras, telefonistas e mecanógrafos. A literatura científica também “tratava de questões como fadiga, stress e situações psicossomáticas, como infarto do miocárdio em executivos e úlcera duodenal em trabalhadores de turnos alternantes” (DEJOURS, 1994, p. 121).

Na proposta de uma abordagem mais renovada, Dejours (1994) admite que o trabalho não deveria ser limitado às “condições de trabalho”, cujo estudo é o objeto escolhido pela ergonomia. Havia de se considerar a dimensão organizacional, ou seja, a divisão de tarefas e as relações de produção. Para o autor, essa postura significava assimilar aquilo que especifica o trabalho como “relação social”, e fazer disso um caminho para articular um modelo de funcionamento psíquico que encontrasse um lugar teórico específico para a intersecção singular-coletivo.

Assim, diversos estudos e pesquisas de qualidade incontestáveis promoveram o amadurecimento da Psicopatologia do Trabalho e acabou por propor uma nova disciplina: a Psicodinâmica do Trabalho. Seligmann Silva (1994), traduzindo as colaborações de Dejours, explica que o objeto dessa disciplina é justamente a análise psicodinâmica das situações de trabalho, ou seja, o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intrasubjetivos, contudo, limitados ao espaço do trabalho. Sendo a proposta dessa escola, a de reduzir ou extinguir a distância que existe entre a organização real e a organização prescrita de trabalho.

Discorrendo sobre a diferença entre o trabalho real e o prescrito, Dejours (2008, p. 39) sustenta que “trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo”. E explica que o trabalho real é aquele que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para conseguir alcançar os objetivos que lhe foram impostos. É como se o indivíduo fosse obrigado a adicionar algo mais, por decisão própria, para executar o que não funciona quando ele se limita simplesmente à execução do que foi prescrito.

No que concerne ao itinerário histórico da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), ele foi de fato iniciado na França, na década de 1980, e pode ser dividido em três momentos. O primeiro momento enfocava questões relacionadas ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores e as estratégias de defesa utilizadas para o enfrentamento dessas vivências; o segundo, que se estendeu até metade da década de 1990, enfatizava o prazer e ensaiava uma análise mais aprofundada das estratégias de defesa utilizadas como forma de alcançar maior prazer no trabalho; o terceiro momento permanece até os dias atuais e estuda a construção da identidade social do trabalhador, tendo o trabalho como fonte dessa construção.

Foi a partir do começo dos anos 80, que a PDT mostrou maior cuidado em fundamentar a clínica do sofrimento na relação psíquica com o trabalho, já que “a investigação clínica tradicional centrava a análise mais nas doenças do que nos mecanismos subjacentes à normalidade sofredora” (DEJOURS, 1996, p. 153). Em 1987, por exemplo, Dejours publicou uma obra que chegou a se tornar referência para estudos e pesquisas em vários campos *Travail: usure mentale*, identificada no subtítulo como ‘ensaio de Psicopatologia do Trabalho’, e que no Brasil recebeu o título de *A loucura do trabalho*, como expõe Seligmann Silva (1994).

Quando Dejours (1998) propôs a Psicodinâmica do Trabalho como uma teoria para estudar a composição saúde mental e trabalho a definiu como sendo ‘a análise dinâmica dos processos psíquicos pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho’. O interesse central da PDT é direcionado justamente para os conflitos surgidos da conexão estabelecida entre o trabalhador, portador de história singular e preexistente, e uma situação de trabalho com características específicas e por vezes contraditórias às vontades do sujeito.

Seligmann Silva (1994) define que a abordagem da nova Psicopatologia do Trabalho não se limita ao estudo de doenças mentais correlacionadas à profissão. A preocupação maior é com a dinâmica que concerne à origem e às mudanças do sofrimento mental vinculadas à organização do trabalho.

Como fundador da PDT, Dejours (1998) faz um alerta sobre o fato de que paralelamente aos aspectos físicos clássicos da exploração da força física, há um ângulo do trabalho humano ignorado até agora. Na maioria das tarefas, mesmo as mais desqualificadas, a exploração passa também pela profundidade do aparelho mental.

*A priori*, um esclarecimento que precisa ser feito, segundo o autor, diz respeito à adoção do termo ‘psicopatologia’ para designar interações que nem sempre resultam em patologia propriamente dita. A psicopatologia tradicional, como explica Dejours, tem por base a fisiopatologia das doenças do corpo, e dedica-se, portanto, aos estudos das doenças mentais e da loucura (DEJOURS, 1994, p. 47). O termo em referência traz em sua raiz a palavra *pathos*, que remete ao sofrimento e não só a doença ou à loucura, e por isso, interessa profundamente a esta pesquisa. Como o próprio Dejours (1994) coloca, e aqui se ratifica, “ao longo do texto, como em toda literatura publicada depois do final dos anos 70 (...), o termo psicopatologia não será, portanto, jamais compreendido no sentido restritivo do mórbido” (DEJOURS, 1994, p. 120).

O autor esclarece que “a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico” (DEJOURS, 1998, p. 133). Observe-se,

porém, que com esta sustentação, o autor não atribui às instituições a culpa do sofrimento do indivíduo. Para ele, ainda que a organização do trabalho possa explorar ou estimular certo sofrimento mental, não se originam aí as doenças mentais. É notável, para Dejours, que existe o sofrimento singular, herança da história psíquica própria de cada ser, o que denomina de dimensão *diacrônica*, e o sofrimento atual, que aparece no reencontro com a situação do trabalho e se trata da dimensão *sincrônica* (DEJOURS, 1996).

O novo fôlego atingido pela Psicopatologia do Trabalho surge, conforme Dejours (1996), exatamente quando admitindo a normalidade dos trabalhadores em situação de trabalho se começa a enxergá-la como um enigma. A sua grande questão era compreender como os trabalhadores, em sua maioria, conseguiam, apesar das situações constrangedoras ou anormais no trabalho, manter certo equilíbrio e certa normalidade. Entendia Dejours que “a normalidade dos comportamentos não implica a ausência de sofrimento. E que o sofrimento, além disso, não exclui o prazer” (DEJOURS, 1994, p. 47).

A partir daí suas pesquisas começaram a ser direcionadas para as estratégias de defesas, que como explica Dejours (1996), preside o surgimento das doenças do corpo em resposta a pressões organizacionais. Essas estratégias, tema que será abordado mais adiante, são elaboradas pelos trabalhadores para combater mentalmente o quadro de sofrimento apresentado demonstrando, segundo explanação do autor, uma normalidade que se revela através de um equilíbrio psíquico precário.

Nesta seção foram apresentados pensamentos de teóricos de diversas áreas do conhecimento acerca do tema *trabalho*, demonstrando a presença de atributos ligados ao sofrimento e ao prazer. E para compreender a proposta da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), primordial para este estudo, realizou-se uma caminhada histórica referente ao modo como a relação entre trabalho e a saúde/doença vem sendo tratada. Por fim, colheram-se preciosas informações sobre a origem da PDT e seu interesse pelo o sofrimento mental vinculado à organização do trabalho. Dessa forma, preparou-se o terreno para um debate mais aprofundado sobre o tema *sofrimento psíquico do trabalhador* que surge logo a seguir.

## **2.2 Sobre o sofrimento e a saúde do trabalhador**

### **2.2.1 Considerações sobre o sofrimento psíquico do trabalhador**

“*Eu não nasci pra trabalho. Eu não nasci pra sofrer.  
Eu percebi que a vida é muito mais que vencer*”  
Música: Vamos dançar  
(Ed Motta e Rafael Cardoso)

Convém esclarecer que a este estudo interessa identificar e compreender o sofrimento psíquico do trabalhador, especialmente fazendo uso das contribuições das teorias de Dejours que considera que esse tipo de sofrer tem ligação com a organização do trabalho. Portanto, fica explícito que não serão enfatizadas as situações relativas ao sofrimento físico do indivíduo.

Pretende-se seguir um caminho que parte da própria explanação do conceito de sofrimento por Dejours:

o sofrimento designa então, em uma primeira abordagem, *o campo que separa a doença da saúde* (grifo nosso). Dentro de uma segunda acepção, o sofrimento designa um campo pouco restritivo. Ele é concebido como uma noção específica válida em Psicopatologia do Trabalho, mas certamente não transferível a outras disciplinas, notadamente à psicanálise (DEJOURS, 1987, p. 15).

Nos estudos da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1994) deixa claro que seu objeto de estudo é o *sofrimento* no trabalho. E ainda determina que esse sofrimento é compatível com a normalidade e com a salvaguarda do equilíbrio psíquico. Desse modo, concebe o sofrimento como “vivência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico. Se a doença mental é fácil de definir, o bem-estar ou boa saúde mental é mais difícil de compreender” (DEJOURS, 1994, p. 127).

Neste momento da pesquisa é útil dispor da colaboração deixada por um teórico da Medicina sobre o tema. Mendes (1995) garante que desde o começo da História já existia o conhecimento, e mesmo a experiência em si, sobre as formas de adoecer, de sofrer ou de morrer por causa do trabalho. O autor defende que

como experiência pessoal, sofrer ou adoecer são vivências fortemente subjetivas, eventualmente perceptíveis aos sentidos dos outros. Via de regra, quanto mais grave for o sofrimento ou a doença, mais objetivos eles se tornam, através de sinais e manifestações clínicas, culminando com a morte, evento vital de caracterização mais objetiva. (MENDES, 1995, p. 35).

Nesse sentido, Souza (1992) afirma que o trabalho, quando executado sob determinadas condições, pode causar doenças, encurtar o tempo de vida ou até mesmo matar os trabalhadores. O autor garante que a identificação donexo causal entre trabalho e sofrimento psíquico é antiga. Alega, no entanto, que está sendo construída recentemente a

concepção de que o trabalho pode provocar corrosão da saúde e das subjetividades dos trabalhadores de uma maneira sutil e mesmo invisível.

Na direção contrária, porém, Borsoi (2007) assevera que durante muito tempo as principais explicações para o surgimento do sofrimento psíquico do homem foram a herança genética, os aspectos orgânicos e a história familiar e afetiva dos indivíduos. O trabalho não era encarado como fator significativo a ponto de merecer ser enxergado também como um aspecto preponderante na constituição desse tipo de sofrimento.

Para Mendes, *pathos* (o sofrimento, a dor) pode repercutir na vida do trabalhador de maneira imponderável, impagável e irreversível. E entre as repercussões imponderáveis, ele situa “aquelas de difícil caracterização objetiva, quer por sua natureza essencialmente subjetiva (diz-se de perdas ou danos morais), quer pelo impacto econômico impossível de ser reparado integralmente” (MENDES, 1995, p. 43). Além disso, o autor acrescenta o agravante de que a medicina não sabe lidar muito bem com esse grupo específico de repercussões pela dificuldade de caracterizar objetiva e cientificamente seus elementos, citando, por exemplo, a fadiga, o *stress*, o desgaste e a síndrome de *Burnout*<sup>18</sup>.

Do mesmo modo, Durand argumenta que “o ser humano é mais que um conjunto de nervos e músculos; ele tem razão e sentimento” (DURAND, 2001, p. 12). Guardando essa visão, a autora acredita que a doença do trabalho é um elemento com uma complexidade que ultrapassa a questão orgânica do homem. Enfatiza que

quando se atende um indivíduo que adoeceu é preciso ver como seus problemas pessoais se cruzam e se misturam com o que vive no trabalho. A nossa conversa caminha em direção daquilo que interessa e mais mexe com ele (DURAND, 2001, p. 17).

No que se refere ao campo da saúde mental, Seligmann Silva (1991) tenta categorizar estudos dessa área e os quais para ela ainda se encontram em construção. Existem diversas abordagens: da Fisiologia e da Psicologia em torno do *stress* laboral; das Ciências Sociais a cerca do desgaste mental e suas influências nos processos de natureza sócio-política, pautados na lógica econômica do capitalismo; e da Psicanálise em torno dos processos psicodinâmicos em que acontece o sofrimento mental.

Nas elucidações de Dejours (1992) o sofrimento psíquico do trabalhador está relacionado, embora não seja essa a sua fonte original, à organização do trabalho. Para tanto,

---

<sup>18</sup> Ou síndrome do esgotamento profissional, é citada no Livro de doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde, em seu capítulo 10, que trata dos Transtornos Mentais e dos Comportamentos Relacionados ao Trabalho (Grupo V da CID-10), sendo considerada como a sensação de “estar acabado” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 191).

ele faz questão estabelecer uma diferenciação entre tal ponto e as condições de trabalho. É *mister* que não se faça uma limitação às pressões físicas, químicas, biológicas ou mesmo psicossensoriais do posto de trabalho, geralmente denominadas ‘condições de trabalho’. E convém explicar que para Dejours “as relações entre sofrimento e organização não caminham sempre no sentido do sofrimento, já que o trabalho também pode ser fonte de prazer, e mesmo mediador da saúde” (DEJOURS, 2012, p. 150).

Pagès *et.al.* (1987) concordam que a organização tende a se tornar fonte de prazer ou de sofrimento dependendo da relação que o trabalhador estabeleça com ela. Necessita-se, além disso, contemplar o trabalho, a dimensão organizacional, isto é, a divisão das tarefas, e as relações de produção. Em outras palavras, de acordo com Dejours (1992), para penetrar no campo da relação trabalho-saúde mental, será necessário explorar, antes de tudo, dentro do trabalho, aquilo que o caracteriza como relação social.

Dejours (1996) pondera que a organização pode ser fonte de identificação e de realizações, mas pode igualmente proporcionar angústia e sofrimento e, mais ainda, pode tornar a pessoa dependente tanto no âmbito material como na conservação de sua própria identidade social. Para enfrentar o sofrimento desencadeado pela inadequação da pessoa à organização do trabalho, segundo o autor, são utilizados pelos trabalhadores mecanismos de defesa em sua maioria de forma coletiva, buscando assim atenuar as vivências de sofrimento e aumentar as de prazer, para que se torne suportável a permanência dentro das organizações.

Nesse universo, as defesas construídas conjuntamente pelo grupo de trabalhadores Dejours (1996) pondera que não seria correto desmentir que a organização pode ser fonte de identificação e de realizações denomina como defesas coletivas e ideologias defensivas de profissão. O autor insiste que os trabalhadores lutam constantemente e que “contra a angústia do trabalho, assim como contra a insatisfação, os *operários* elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não é imediatamente identificável” (DEJOURS, 1998, p. 133).

Aprofundando o tema, Dejours (1994) indica que o sofrimento implica um estado de luta do indivíduo contra as forças que o direcionam à doença mental. E expõe que, quando na batalha contra o sofrimento psíquico, o sujeito consegue criar soluções autênticas e capazes de beneficiar tanto a produção quanto à sua saúde, ele produz um sofrimento criativo. Por outro lado, quando o sujeito não alcança essas condições benéficas para a produção e para sua saúde, padece de sofrimento patogênico (DEJOURS, 1996).

Nesse contexto, Dejours vai retratar que:

quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental e psicossomática) e para a doença (DEJOURS, 1994, p. 137).

O autor pondera que as defesas estratégicas conseguem promover a modificação e, em geral, a eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Para ele, “de vítimas passivas, os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma minimização diante da pressão patogênica” (DEJOURS, 1994, p. 128).

Morin, em seu artigo sobre os sentidos do trabalho, destaca que “a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar” (MORIN, 2001, p. 11).

Para Gaulejac, o trabalhador precisa dar valor ao que executa, encontrar significado nisso e ter liberdade para criar e se expressar dentro do seu trabalho para sentir-se confortável e saudável. Ele afirma que

cada indivíduo — sejam quais forem as condições de trabalho, seja qual o for o grau de instrumentalização de que é objeto — tem necessidade de dar valor àquilo que produz, de colocar coerência diante do caos, regulação diante da desordem, racionalidade diante das contradições, criatividade diante da uniformidade. Isso lhe permite realizar sua tarefa (GAULEJAC, 2014, p. 157).

Mendes e Tamayo (2001) estão de acordo com essas ideias e concebem que o trabalho pode de fato ser gerador de sofrimento e, que este começa quando o trabalhador não consegue se identificar com aquelas atividades que realiza; quando não consegue compreender o significado do que produz, enfim, quando não estabelece uma integração entre as suas realidades psíquicas e aquelas impostas pela organização e divisão do trabalho.

Na compreensão de Dejours, “a organização do trabalho é causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental” (DEJOURS, 1992, p. 128). Nesse aspecto os dois teóricos, Dejours e Gaulejac, alimentam opiniões convergentes no que diz respeito às necessidades mentais dos trabalhadores para assegurar o bem-estar no trabalho.

Já na concepção de Garcia, “quando inexitem as condições objetivas e subjetivas para que o trabalho seja estímulo das potencialidades humanas, converte-se em produtor de

doenças, como sucede nas sociedades capitalistas” (GARCIA, 1989, p. 103). Segundo o autor, o trabalho tem que estimular o desenvolvimento das capacidades físicas e mentais do indivíduo para que seja entendido como útil e possa promover a saúde.

Quando o trabalhador descobre a impossibilidade de utilizar suas habilidades, sua capacidade criativa, ou mesmo de se expandir profissionalmente, vê-se no processo de automatismo e artificialidade para realizar seu trabalho. Isso é mostrado por Dejours (1992) como o bloqueio da relação entre a pessoa e a organização e, faz com que o trabalhador sintase desgastado. Nesse âmbito Dejours (1992) explicita ainda que

o sofrimento começa quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando o trabalhador usou de tudo o que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho (...). A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento” (DEJOURS, 1992, p. 52).

Numa de suas pesquisas Dejours recenseia expressões diretas de sofrimento e elenca, entre outras encontradas: desânimo, desencorajamento, morosidade, sentimento de não reconhecimento dos méritos específicos de cada agente, vivências de injustiça e iniquidade, tensões, às vezes entre equipes e desenvolvimento de um individualismo (DEJOURS, 1994, p. 89).

É pertinente expor que Durand (2001) interpreta a doença do trabalhador como um testemunho que fornece um tipo de desabafo do indivíduo contra o modo de trabalho ao qual ele está submetido. Garante a autora que

podemos ver no indivíduo que adoece a particularidade do seu local de trabalho, da sua função, as exigências da sua chefia, enfim sua vida tanto no trabalho como fora dele e analisar a doença em função de tudo isso. Mas também podemos ver neste indivíduo, ou através dele, uma resposta do ser humano às formas de vida que degradam sua condição humana. É como se através de cada indivíduo que adoece, a consciência humana se utilizasse da doença para expressar seu desacordo com um modo de trabalho que anula o que de melhor o ser humano tem a oferecer (DURAND, 2001, p. 13).

Entretanto, para Chanlat, é a racionalidade instrumental sendo utilizada de forma excessiva, somada às categorias econômicas rigidamente estabelecidas que tem levado as organizações a serem lugares propícios “ao sofrimento, à violência física e psicológica, ao

tédio e mesmo ao desespero, não apenas nos escalões inferiores, mas também nos níveis intermediários e superior” (CHANLAT, 1996, p. 25).

Evidenciando mais a relação entre doença mental e sofrimento no trabalho, é válido reforçar que, para Dejours (1998), ainda que a organização do trabalho possa desencadear o sofrimento mental, não se originam disso as doenças mentais. O autor pontua que a estrutura da personalidade do trabalhador pode explicar a forma sob a qual aparece a descompensação e seu conteúdo, mas não explica o momento escolhido para seu ‘estouro’. Segundo Dejours (1994), a estrutura da personalidade é justificada pela história de vida e as diferentes vias de descargas preferenciais que cada indivíduo utiliza.

O trabalhador, conforme aponta Dejours, “possui uma história pessoal que se concretiza por uma certa qualidade de suas aspirações, seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada” (DEJOURS, 1994, p. 24). Nessa conjuntura, propõe que se dê atenção a três aspectos da relação homem-organização do trabalho: a fadiga, que afeta a versatilidade mental; o sistema frustração-agressividade reativa, que bloqueia a energia pulsional<sup>19</sup>; e a organização do trabalho, que impede os investimentos das pulsões<sup>20</sup> e sublimações.

Em contrapartida, Mendonça e Mendes constroem um raciocínio um pouco diferente desse caminho quando alegam que a injustiça organizacional desencadeia o sofrimento no trabalhador que, por sua vez, tende a fazer uma retaliação. Esses autores concebem que essa atitude “pode ser positiva por resgatar a percepção de justiça e de querer o equilíbrio, e pode proteger o trabalhador do sofrimento, mesmo que isso prejudique o seu desempenho” (MENDONÇA e MENDES, 2005, p. 490).

Outro ponto intrigante levantado por Dejours diz respeito aos critérios de produtividade. O autor insiste que a erosão da vida mental dos trabalhadores seria conveniente oportunidade para criar um condicionamento do comportamento indispensável à produção. Acredita ainda que esse sofrimento mental é necessário para a submissão do corpo (DEJOURS 1992, p. 96). Tal perspectiva poderia ser verificada no âmbito do serviço público, por exemplo, o quando servidor se vê obrigado a obedecer a normas e regras, sem liberdade alguma para opinião ou expressão das suas habilidades<sup>21</sup>.

Dejours insiste que

---

<sup>19</sup> Concernente à pulsão. Vide nota de rodapé número 20.

<sup>20</sup> Pulsão é o representante psíquico dos estímulos que se originam no corpo e alcançam a mente. É como uma exigência feita à mente no sentido de trabalhar em razão de sua ligação com o corpo (FREUD, 1916).

<sup>21</sup> Situações como essas deverão ser abordadas mais à frente, na seção 3.1, quando serão analisadas as contribuições dos servidores.

o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre atividade. O bem-estar em matéria de carga psíquica não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulando dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho (DEJOURS 1994, p. 24).

Durand igualmente discorre sobre outro aspecto instigante: a tensão e a pressão que o trabalhador sofre em seu ambiente de trabalho. Nesse sentido constata que

essa estratégia tem um preço, esse acúmulo de tensão gera problemas que, muitas vezes, se transformam em Doença Ocupacional (D.O); neste caso a doença resulta não só do esforço físico requerido pela atividade, mas pelo esforço mental de suportar o medo e de transformá-lo num alimento do trabalho” (DURAND, 2001, p. 16).

Retornando ao pensamento de Dejours (1992), ele evidencia que o sofrimento psíquico do trabalhador advém da organização do trabalho e para tanto, faz questão de designar uma diferenciação entre tal ponto e as condições de trabalho. Nessa, o indivíduo sente o prejuízo no corpo e pode acontecer por causa do ambiente físico, químico, biológico, das condições de higiene, segurança dos postos de trabalho etc. A organização do trabalho, como enuncia Dejours (1994), se correlaciona com a divisão do trabalho e com a divisão dos homens.

No que cabe ao âmbito da divisão de trabalho, Dejours (1994) enuncia como exemplo: conteúdo e divisão de tarefas, repartição, cadência e o modo operatório prescrito. No que compete à divisão dos homens, indica: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle, relações de poder etc. Explorando sobre as diferenças da repercussão das condições de trabalho e da organização do trabalho na saúde do sujeito, Dejours alega que

se, por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o *corpo*, a organização do trabalho, por outro lado, atua a nível do *funcionamento psíquico*. A divisão das *tarefas* e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de *homens* solicita, sobretudo as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc (DEJOURS 1994, p. 126).

Mendes (1995) assegura que a organização tende a ser a esfera mais determinante dos agravos psíquicos relacionados ao trabalho. No Brasil uma comprovação disso, é o Manual

da Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde<sup>22</sup>, Caderno 5, que dispõe de uma seção sobre as doenças laborais e oferece uma classificação dos perigos presentes nos locais de ocupação profissional. Considera como riscos da organização do trabalho, itens como: divisão do trabalho, pressão da chefia por produtividade ou disciplina, ritmo acelerado, repetitividade de movimento, jornadas de trabalho extensas, trabalho noturno ou em turnos, organização do espaço físico etc.

Ainda no que concerne à organização do trabalho, Mendes (1995) adverte sobre a necessidade de serem levados em conta os tipos de gestão e a qualidade das relações humanas no trabalho. Dessa maneira, põe em destaque uma questão de extrema importância para aquilo a que se propõe esta pesquisa, ou seja, a leitura das expressões invisíveis e dos distúrbios psíquicos disfarçados pelo trabalhador, que se manifestam frequentemente, segundo ele, por: incidentes ou acidentes de trabalho, falhas de desempenho, faltas, conflitos interpessoais, acidentes de trajeto, conflitos familiares e envolvimento em conflitos extratrabalho.

Em relação às expressões invisíveis, Dejours (1994) consente que muitas vezes a informação de fato escapa aos olhos dos gestores. Depois de realizar um longo caminho de estudos e pesquisas, ele elaborou uma conclusão surpreendente. Primeiro, o pesquisador observou que as investigações revelaram que as pressões mais penosas descritas pelos trabalhadores analisados construíam uma descrição da organização do trabalho que nem sempre correspondia àquela feita pela gestão. Disso, ele supunha que a descrição dos trabalhadores estaria correta e que a gestão usava a postura de fingir que desconhecia a realidade. Mas por fim, Dejours afirma que

mais tarde, fomos conduzidos a rever a problemática e a radicalizar nosso ponto de vista, segundo o qual as pressões reais do trabalho *escapavam* (grifo nosso), em grande parte, do conhecimento da direção da empresa e do serviço de métodos (DEJOURS, 1994, p. 125).

Dejours também discorre sobre algo mais nesse mérito. Para o autor:

a subjetividade da relação homem-trabalho tem muitos efeitos concretos e reais, mesmo se eles são descontínuos: encontramos a marca no absentismo, nas greves ou naquilo que alguns nomeiam de ‘presenteísmo’, isto é, um engajamento excessivo a uma tarefa por certos trabalhadores,

---

<sup>22</sup> Cf: <<http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/cadernos-atencao-basica-n5-saude-trabalhador>>. Acesso em 22 de novembro de 2015.

do qual ninguém seria capaz de atenuar o ardor desencadeado (DEJOURS,1994, p. 22 e 23).

Trazendo um pouco o debate para o âmbito das singularidades dos trabalhadores, Mendes fala de suscetibilidade individual, esclarecendo que

numa dimensão individual, a noção do que é dano ou agravo à saúde é fortemente influenciada por valores culturais, variando também de acordo com o nível de sensibilidade e idiosincrasia de cada pessoa: o que é prejudicial, nocivo a uma pessoa, não necessariamente assim o é ‘sentido’ por outra (MENDES,1995, p. 37 ).

Do mesmo modo, Berlinguer (2006) atesta que o processo de adoecimento acontece de maneiras diferentes para os diversos sujeitos, classes e povos, já que, na sua compreensão, os seres sociais estão sujeitos à influência direta do local em que vivem.

Outro pensamento em concordância com esses autores pode ser encontrado na seção que trata de *distúrbios mentais e trabalho* do Manual da Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde. No Caderno 5, o Manual assume que o trabalho tem sido reconhecido como importante fator de adoecimento, de desencadeamento e de crescente aumento de distúrbios psíquicos. Entretanto, como se reafirmando os conceitos trazidos por Dejours, declara que

os determinantes do trabalho que desencadeiam ou agravam distúrbios psíquicos irão, geralmente, se articular a modos individuais de responder, interagir e adoecer, ou seja, as cargas do trabalho vão incidir sobre um sujeito particular portador de uma história singular (MST-MS, 2001, Caderno 5, p. 21).

É apropriado levantar aqui outra situação em que se conjugam o pensamento de Dejours e os argumentos do Manual da Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde, quando este esclarece que “o processo de sofrimento psíquico não é, muitas vezes, imediatamente visível. Seu desenvolvimento acontece de forma “silenciosa” ou “invisível”, embora também possa eclodir de forma aguda por desencadeantes diretamente ocasionados pelo trabalho” (MST-MS, Caderno 5, 2001, p. 21).

Finalizando essa parte da discussão, é válido apresentar mais uma consideração sobre o aspecto da normalidade do trabalhador, já que Dejours fomenta uma reflexão consistente em torno disso. Segundo ele, o termo não traz a ideia de *status* ideal. Pelo contrário, a normalidade dos trabalhadores é apresentada de modo artificial, pois é alcançada e mantida pela força e pela luta constante e, por isso, perpassada constantemente pelo sofrimento. “A

normalidade é um indício da guerra contra a doença mental”, conforme discursa o autor (DEJOURS, 1996, p. 153).

Para Dejours o desafio real na prática da psicopatologia do trabalho é

definir as ações suscetíveis 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 para a saúde (DEJOURS, 1994, p. 137).

### 2.2.2 Servidor público no Brasil: saúde e sofrimento psíquico

*“Ora bolas, não me amole com esse papo de emprego  
Não está vendo, não estou nessa.  
O que eu quero? Sossego!”  
Música: Sossego  
(Tim Maia)*

Antes de adentrar no mérito da saúde e do sofrimento psíquico do servidor público propriamente dito, importa trazer alguns dados e informações sobre a saúde do trabalhador em geral. Segundo a Organização Internacional do Trabalho<sup>23</sup> (OIT), as doenças são fonte de extremo sofrimento e perdas no universo do trabalho. Embora ainda sejam responsáveis pela morte de seis vezes mais pessoas ao ano do que os acidentes de trabalho, as doenças permanecem em grande medida invisíveis. A OIT anuncia que as doenças profissionais tão bem conhecidas permanecem um fenômeno generalizado. Entretanto, as enfermidades relativamente *novas* (grifo nosso), como as perturbações mentais, que particularmente interessam a este estudo, e as perturbações músculo esqueléticas (PME), são cada vez mais frequentes.

Confirmando essas estatísticas gerais, apreende-se das diversas pesquisas e artigos voltados à saúde do servidor público que entre os motivos de licenças para tratamento de saúde (LTS) prevalecem justamente aqueles inerentes à Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID) em que se encontram elencados os transtornos mentais e comportamentais (TMC) e as doenças osteomusculares (ARAÚJO, *et.al.*, 2003; CUNHA *et.al.*, 2009; FARIA *et.al.*, 2005; FONSECA e CARLOTTO, 2011; OLIVEIRA *et.al.*, 2015; SALA *et.al.*, 2009; SATO e BERNARDO, 2005; SCHLINDWEINI e MORAIS, 2014; SILVA *et.al.*, 2012).

<sup>23</sup> Cf: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013\\_relatorio.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf)>. Acesso em 12 de junho de 2015.

É válido elucidar que de acordo com a OMS (2001), os transtornos mentais e comportamentais (TMC) são

condições clinicamente significativas com características de alterações de humor (emoções), do modo de pensar ou de comportamentos associados com angústia pessoal e/ou deterioração do funcionamento. Os transtornos mentais e comportamentais não constituem apenas variações dentro da escala do 'normal' sendo antes fenômenos claramente anormais ou patológicos (OMS/OPAS, 2001, p. 47).

Reproduzindo a informação fornecida por Leão *et.al.* (2015), a maioria dos estudos sobre o perfil de adoecimento dos trabalhadores no Brasil baseia-se nos dados fornecidos pela Previdência Social, os quais, em geral, não incluem os servidores públicos. Dessa maneira, sem que se conheça o real perfil de adoecimento dos servidores, torna-se complicado pensar na implantação de políticas de promoção da saúde e bem-estar da categoria.

Oliveira *et.al.* (2015) também discorrem sobre a escassez de estudos sobre o perfil epidemiológico dos trabalhadores do serviço público, principalmente no que diz respeito às causas do absenteísmo. De acordo com os autores, muitas das pesquisas realizadas focam apenas nos servidores das áreas da saúde e da educação (professores) e em terceiro lugar, na categoria dos policiais. (ARAÚJO *et. al.*, 2005; CARLOTTO, 2002; CARVALHO, 1995; CUPERTINO *et. al.*, 2014; DAL PAI e LAUTERT, 2011; FREITAS e FACAS, 2013; FERREIRA *et. al.*, 2009; GASPARINI *et al.*, 2005; GOMES, 2002; KRUG e KESSLER, 2012; LIMA e LIMA FILHO, 2009; MOURA, 1997; NEVES e SILVA, 2006; NORONHA *et.al.* 2008; PIVA, 2005; PORTO e ANDRADE, 2004; SILVA E SILVA, 2015; SILVA e MENEZES, 2008; SPODE e MERLO, 2006; VEDOVATO e MONTEIRO, 2008; ZANDONÁ *et.al.*, 2014).

Ainda segundo as estimativas surpreendentes da OIT, de um total de 2,34 milhões de casos considerados acidentes de trabalho mortais a cada ano no mundo, somente 321.000 realmente se devem a acidentes. Os restantes 2,02 milhões de mortes são causadas, na verdade, por diversos tipos de enfermidades relacionadas com a ocupação profissional, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes.

Os quadros apresentados através das estatísticas gerais da OIT revelam graves prejuízos não somente para os trabalhadores e suas famílias, mas também para a sociedade, graças ao enorme custo que disso advém, particularmente no que remete à perda de produtividade e à sobrecarga dos sistemas de seguridade social. São registrados anualmente cerca de 160 milhões de casos de doenças profissionais. Num terço destes casos, o adoecimento provoca a perda de pelo menos quatro dias de trabalho. Isso se traduz na perda

de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial com os custos das ausências de trabalho, dos tratamentos das doenças, das incapacidades e das pensões de sobrevivência a que as lesões, as mortes e os adoecimentos que dão origem, conforme dados fornecidos pela OIT.

Correlacionando essas informações com o contexto das instituições públicas no Brasil, pode-se deduzir que os prejuízos provenientes dessa situação impactam não apenas na queda da produtividade em si, mas necessariamente na qualidade do serviço prestado pelos servidores, especialmente porque os setores terão um quadro de pessoal defasado e inadequado, em vários sentidos, para executar seu trabalho e para administrar as demandas advindas da sociedade. E como alertam Andrade *et.al.* (2008), o absenteísmo no setor público produz um impacto econômico consideravelmente preocupante, tendo em vista que gera gastos públicos que afeta toda a população.

Há que compreender como as instituições públicas lidam com essas questões e o que dispõem as leis sobre o assunto. Sabe-se que há uma realidade diferenciada da que se encontra nas empresas privadas, tanto no que compete ao comportamento dos trabalhadores em relação ao absenteísmo e aos afastamentos quanto ao modo como essas instituições — privada e pública — lidam com eventos dessa natureza.

No caso das empresas privadas, o [Decreto-lei nº 5.452/43](#)<sup>24</sup> aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estatuidando as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. No serviço público, tem-se a Lei nº 8.112/90<sup>25</sup> que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

É crescente a necessidade de lançar um olhar cuidadoso para o absenteísmo-doença no serviço público para além da urgência da redução dos custos financeiros, conforme salientam Oliveira *et.al.*(2015), por entenderem a gravidade do custo humano gerado pelo adoecimento por transtornos mentais. Para isso, é preciso realizar pesquisas no sentido de investigar os determinantes desses afastamentos, para então inferir se suas causas estão relacionadas a fatores ocupacionais.

No final do ano de 2007, começou, em nível federal, a ser construída a Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, circundada por um sistema de informação em saúde do servidor, com uma forte base legal, uma rede de unidades e serviços e a garantia de recursos financeiros específicos para a implementação de

---

<sup>24</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em 05 de setembro de 2015.

<sup>25</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em 05 de setembro de 2015.

ações e projetos. Trata-se de um importante marco na promoção à saúde e um avanço para a qualidade de vida dos servidores da Administração Pública Federal.

A partir daí passou-se a enxergar um movimento mais organizado por parte do governo federal na constituição de uma legislação estruturante que direciona as organizações para as mudanças institucionais e dos processos de trabalho, de modo homogêneo. A criação dessa Política havia entrado na pauta de debates desde 2005.

Siena *et.al.* explicam esse recurso como:

uma iniciativa do governo federal na área de gestão pessoal que estabelece o processo de construção de uma política transversal e articulada no contexto das instituições, tendo como meta os eixos e princípios da promoção da saúde do trabalhador no sentido de consolidar a PASS e de viabilizar a implantação de ações que norteiam a promoção à saúde do servidor (SIENA *et.al.*, 2014, p. 90)

Para administrar oficialmente os casos de LTS dos servidores públicos, a pedido ou de ofício, de que tratam os arts. 202 a 205 da Lei nº 8.112/90, foi estabelecido o Decreto nº 7.003/2009<sup>26</sup>, que regulamenta a licença para tratamento de saúde e esclarece os casos em que deve se submeter à perícia médica oficial. Conforme esse decreto, perícia oficial é a avaliação técnica presencial, realizada por médico ou cirurgião-dentista formalmente designado, destinada a fundamentar as decisões da administração.

Existem casos legais em que ocorre a dispensa de perícia médica. Segundo o Decreto nº 7.003/2009, ela poderá ser dispensada na concessão de LTS que não ultrapasse o período de cinco dias corridos ou se somada a outras licenças para tratamento de saúde gozadas nos doze meses anteriores, seja inferior a quinze dias. Entretanto, mesmo com a dispensa da perícia oficial o servidor precisa apresentar o atestado para validação e inclusão no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE, módulo de Saúde.

Outro ponto contemplado em lei que merece ser realçado é o fato de ser assegurado ao servidor o direito de não autorizar a especificação do diagnóstico em seu atestado médico, porém nesse caso, ele deverá submeter-se à perícia oficial, ainda que a licença não exceda o prazo de cinco dias.

Ressalte-se que em 2009 foi promulgado o Decreto nº 6.833<sup>27</sup> que instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Cabe aqui citar outra norma promulgada no mesmo

<sup>26</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/Decreto/D7003.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Decreto/D7003.htm)>. Acesso em 05 de julho de 2015.

<sup>27</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm)>. Acesso em 17 de dezembro de 2015

ano, o Decreto nº 6.856/2009, que regulamenta o art. 206-A da Lei nº 8.112/1999, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores.

Note-se que o próprio Decreto nº 6.833/2009 determina que o objetivo do SIASS é coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, estabelecida pelo Governo. Assim, desde 2009, todas as Unidades SIASS utilizam o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos, no módulo Saúde (SIAPE-SAÚDE), para registro eletrônico das informações epidemiológicas dos servidores, alimentando um banco de dados nacional.

Em 2010, foi elaborado o Manual de Perícia Oficial em Saúde, pela Secretaria de Recursos Humanos (SRH) do Ministério do Planejamento, publicado na Portaria SRH/MP nº 797 de 22/03/2010 e no DOU de 23/03/2010, que abrange todo o serviço público civil do Executivo federal e determina regras que funcionam para todas as perícias em saúde dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

O documento em questão destina-se a gestores públicos, técnicos em recursos humanos, profissionais da área de saúde, peritos em saúde e servidores públicos em geral. Sua elaboração partiu de um processo coletivo com a contribuição de diversos técnicos e reflete um conjunto de consensos construídos ao longo de um ano e meio de trabalho da SRH, integrando um conjunto de iniciativas que compõem a Política de Atenção à Saúde do Servidor.

Também em 2010 foi publicado o Manual de Legislação e Procedimentos em Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor Público Federal com o objetivo de orientar os órgãos do SIPEC no que concerne a legislações e procedimentos relativos às áreas de atuação do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor — DESAP, da Secretaria de Recursos Humanos — SRH e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.

Dentre os vários temas importantes tratados no Manual, encontram-se informações a cerca da avaliação médica periódica dos servidores públicos federais e da obrigatoriedade do Estado pagar outros exames de saúde e o tratamento do servidor quando este for acometido de doença ocasionada pelo trabalho.

Para normatizar as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, orientando os órgãos e entidades do SIPEC, foi publicada a Portaria nº 3, de 25 de março de 2013. Assim, a administração pública pôde contar com mais um instrumento de gestão a ser

adotado como referência nas ações de promoção à saúde dos servidores órgãos e entidades que compõem o SIPEC.

Por fim, é preciso reconhecer que estruturação de uma Política de Atenção à Saúde do Servidor, a implantação de um banco de dados nacional, a elaboração de um Manual de Perícia Oficial em Saúde e a promulgação de leis referentes à saúde do servidor demonstram um avanço estimável na gestão de pessoas nessa esfera.

### 2.2.3 Gestão e organização do trabalho x sofrimento psíquico do servidor

*“Vai pro seu trabalho todo dia  
Sem saber se é bom ou se é ruim  
Quando quer chorar vai ao banheiro  
Pedro, as coisas não são bem assim”*  
Música: Meu amigo Pedro  
(Raul Seixas e Paulo Coelho)

No âmbito geral, Gaulejac (2006) inova conceitos quando se refere à gestão como uma doença social no sentido de provocar pressão e desarmonia no indivíduo a ela submetido. Ao se levar em consideração o papel da gestão dentro de uma empresa, relaciona-se a isso a função de organizar o ambiente para atuar e produzir com sucesso, e inclui-se no pacote a função de administrar pessoas, ou seja, relações humanas.

No âmbito do setor privado, fica muito fácil enxergar, na atualidade, o estímulo cada vez maior à competitividade, fator presente em diversos campos da atuação humana. Como afirma Gaulejac:

a gestão se configura como um sistema de poder que sob uma aparência objetiva, operacional e pragmática, é uma ideologia que traduz atividades humanas em indicadores de desempenho, estes desempenhos em custos ou benefícios (...) ela constrói uma representação dos humanos como um recurso a serviço da empresa, contribuindo, assim, para a instrumentalização” (GAULEJAC, 2006, p. 22).

O sociólogo também elabora uma crítica ao que se conhece hoje como gestão por competências. Na sua visão, o indivíduo precisa ser controlado e vigiado, de forma camuflada, para que possa ser um recurso eficaz e eficiente para a organização. Gaulejac (2006) esclarece que nesse procedimento de classificar os trabalhadores quanto às suas competências, a gestão exerce o controle sobre o indivíduo e o trabalho que realiza, logo, disso se deduz que controla a produção através do controle dos recursos (humanos). E faz referência ao triunfo da ideologia de realização de si mesmo, onde enxerga que “a finalidade

da atividade humana não é mais fazer sociedade, ou seja, produzir um lugar social, mas explorar os recursos, materiais ou humanos” (GAULEJAC, 2006, p. 57).

No âmbito do serviço público Campos enxerga uma degradação na administração e exemplifica:

fenômenos como doenças ocupacionais, absenteísmo, assédio moral, dentre as principais patologias do sistema organizacional, refletem o modo degradado de funcionamento da administração pública, assim como a interferência dos processos sociais e políticos na organização e no desenho do trabalho (CAMPOS, 2006, p. 16).

Quando aborda a questão da mudança na administração pública do paradigma burocrático para o gerencial, Siqueira e Mendes (2009) destacam a necessidade de verificar o que de fato faz sentido para o setor público adotar do privado nesse processo de importação, haja vista as peculiaridades da gestão pública. E o ponto que mais merece atenção, na concepção desses autores, é justamente o servidor público que vai receber em sua subjetividade a maior parte do impacto dessa transformação, já que essa ideologia gerencial e a nova forma de pressão podem repercutir nas relações de trabalho, ocasionando, inclusive, novos desafios e dificuldades.

Gaulejac transita nesse mesmo caminho ao admitir certa insensatez na modernização do serviço público, justamente por reconhecer que esse detém uma lógica diferente e peculiar. Segundo o autor, "a modernização resulta em uma financeirização crescente das atividades, no desdobramento das ações das carreiras e das competências. Qualidade, eficácia, rentabilidade, o serviço público integra valores novos". (GAULEJAC, 2014, p. 158). Esse panorama, no ponto de vista do autor, confunde o agente público no que diz respeito à direção que deve tomar e se torna "um exemplo dos efeitos de *nonsense* do contrassenso produzido pela importação da lógica comercial nos meios de trabalho impregnados por uma cultura do serviço público" (GAULEJAC, 2014, p. 159).

Despontam inúmeros questionamentos acerca da nova e obrigatória atuação desses sujeitos — os servidores públicos — no que tange à eficiência, à produtividade, à satisfação e à saúde. Siqueira e Mendes se reportam a um processo contínuo onde modelos e modismos gerenciais são insistentemente "implantados na expectativa de que a estrutura governamental possa atender de modo mais eficiente e eficaz às demandas sociais" (SIQUEIRA e MENDES, 2009, p. 241). Entretanto, esses autores julgam que mesmo que a gestão deva estar direcionada para resultados, precisa estar atenta para, em nome disso, não destruir as relações de trabalho. Para eles, é preciso avaliar se esse quadro inovador, apesar da sua proposta

moderna e inspiradora, não seria capaz de promover o desenvolvimento de novos problemas na gestão pública.

Conquanto, não haja a intenção de rejeitar a necessidade de maior eficiência e eficácia na administração pública, Siqueira e Mendes (2009) alertam para o perigo dos efeitos que podem advir da obsessão por produtividade e por resultados. Gaulejac (2014), tanto quando eles, acredita que o modelo gerencialista está voltado mais às tarefas do que às pessoas, o que precariza o trabalho e desmotiva o servidor e faz, ainda, com que o indivíduo encontre pouco espaço para diálogo e exercício da criatividade durante a execução das tarefas. Recorde-se que essas são situações apontadas por Dejours (1996) como causa de desgaste na relação do trabalhador com a instituição.

Partindo desse contexto cabe apresentar como se encontram os servidores públicos no Brasil. Assim sendo, guarde-se que o contingente atual de servidores públicos ativos do Executivo Civil<sup>28</sup> Federal do Brasil é de aproximadamente 626.485<sup>29</sup> servidores ativos, distribuídos pelos 27 estados da Federação, sendo 26 [estados](#) e 1 [distrito federal](#). Em seguida, é bom lembrar a necessidade de se dispensar um zelo diferenciado para a legislação e para todas as peculiaridades inerentes ao servidor público no país.

A Constituição Federal de 1988 guarda uma seção exclusiva para tratar dos servidores públicos, que segue do artigo 39 ao artigo 41. Dentre os muitos aspectos trazidos pela Constituição convém ressaltar a mudança consignada através da Emenda n° 19 de 1988, em relação à situação de vitaliciedade e estabilidade do servidor público.

A partir dessa Emenda, o servidor perdeu o direito da vitaliciedade e passou a ter garantia de estabilidade, após três anos de definitivo exercício no cargo de provimento efetivo, por concurso público, sendo-lhe assegurado que só haverá a perda do cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa ou mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho.

Importa resgatar tal informação para alegar que, nesse panorama, o servidor público já estaria em vantagem em relação ao funcionário da iniciativa privada no que concerne ao sofrimento psíquico que este pode desenvolver especificamente em decorrência da possibilidade da perda do emprego. No caso do servidor, essa expectativa é consideravelmente reduzida embora, não seja descartada por completo.

---

<sup>28</sup> Formado pela administração direta, autarquias e fundações públicas (Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 2016).

<sup>29</sup> Cf: <<http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/BEP>> . Acesso em 21 de junho de 2016.

E se, como acredita Bellusci (2003), as alterações advindas da organização do trabalho e suas condições de higiene e segurança, geradoras de conflito entre prazer e sofrimento, podem ser utilizadas pela empresa para aumentar a produtividade, essa fórmula necessariamente não funciona no espaço do serviço público, já que nele o aspecto da produtividade é tratado de modo bem particular. (BELLUSCI, 2003, p. 16), Na organização pública o objetivo da prestação de serviço não é estabelecido em função do lucro e o foco também não aponta para um cliente consumidor.

Entretanto, o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal<sup>30</sup>, criado em 1994, através do Decreto nº 1171, no inciso V do Capítulo I, supõe ainda assim que o servidor deve, no exercício do trabalho, contribuir para seu próprio bem-estar e da sociedade, admitindo que “o trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio”.

O código também legitima a ideia de proximidade entre a função pública e a vida particular do servidor, no inciso VI do mesmo Capítulo, ao estabelecer que

a função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional (Decreto nº 1171/1994).

Lancman *et.al.*, refletem que apesar de vivenciarem relações menos instáveis de trabalho, os profissionais do setor público estão expostos a outras formas de fragilidade e precarização do trabalho, tais como: privatização de empresas públicas seguidas de demissões, terceirização de setores dentro da instituição, deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador do serviço público, e responsabilização deles pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises das instituições públicas etc (LANCMAN *et.al.*, 2007).

Concordando e complementando a lista de fatores, Nunes e Lins (2009) apontam que a instabilidade devida a mudanças políticas, as ações descontinuadas, o acúmulo de funções, além do estereótipo da morosidade, são aspectos reais que podem afetar a saúde do servidor. Além disso, os autores frisam que mesmo dispondo de certa estabilidade, o servidor público

---

<sup>30</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1171.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm)>. Acesso em 05 de julho de 2015.

está sujeito a situações de adoecimento e de sofrimento similares ao funcionário de empresa privada no que toca às condições e à organização de trabalho própria de cada instituição.

Na opinião de Morrone *et.al.* (2004), o processo de adoecimento incapacitante entre servidores públicos está diretamente relacionado com a falta de flexibilidade organizacional no sistema público. Gaulejac (2014) também faz outra observação bastante proveitosa e merecedora de reflexão, quando aborda a gestão de servidores públicos:

quando os dispositivos de avaliação e de reconhecimento estão desligados dos valores e do sentido que os agentes públicos atribuem a sua atividade, entramos numa crise de simbolização. E nesse quadro, o servidor também pode desenvolver a insatisfação e o sofrimento (GAULEJAC, 2014, p. 158).

Na intenção de exemplificar as fragilidades presentes no contexto específico do ambiente do serviço público e de tentar explicar a relação entre saúde mental, trabalho e adoecimento, Pires e Macêdo relatam que

(...) as organizações públicas mantêm as mesmas características básicas das demais organizações, acrescidas, entretanto, de algumas especificidades como: apego às regras e rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder, entre outras (PIRES e MACÊDO, 2006, p. 96).

Oliveira *et.al.* fazem menção a uma pesquisa realizada em 2005, por Parent-Thirion *et.al.*, com cerca de 30 mil trabalhadores em países europeus que revelou que

o absenteísmo do trabalho por motivo de doença estava diretamente associado à realização de um trabalho monótono, sem o aprendizado de novas habilidades e com pouco controle do trabalhador sobre o trabalho realizado, assim como pouca participação dele na tomada de decisões (OLIVEIRA *et.al.* apud PARENT-THIRION *et.al.*, 2007).

Além disso, há que se reconhecer a relevância dos achados de Dejours (1994) na conclusão de umas das suas importantes pesquisas. Tendo realizado uma pesquisa com o intuito inicial de destacar a doença mental caracterizada entre os trabalhadores, o autor conseguiu descobrir que os *operários* especializados em trabalho repetitivo mostraram problemas psíquicos que conduziam mais a uma fragilização que provocava surgimento de doenças no corpo do que à aparição de doenças mentais (DEJOURS, 1994, p. 122).

Nessa investigação, ele cita especificamente o caso dos trabalhadores da construção civil e do serviço público que demonstravam comportamentos estranhos, mas não aptos a serem descritos como patológicos bem como, razões que os direcionavam para o consumo excessivo de bebidas alcoólicas, mas não a doenças mentais caracterizadas (DEJOURS, 1994, p. 122). Por sua vez, Seligmann Silva (1994), vai se referir à questão do uso de bebidas alcoólicas em certas vivências de trabalho como uma configuração de estratégia defensiva muitas vezes de caráter coletivo.

Por fim, é bom afirmar que quando se resolve pensar sobre o sofrimento no âmbito do servidor público, cabe investigar mais detalhadamente o modo como os servidores lidam com as imposições da gestão moderna e compreender se a saúde destes está sendo afetada por fatores ligados ao trabalho.

Esta seção promoveu, entre outros aspectos, uma reflexão sobre a ligação do sofrimento da história pessoal do indivíduo com o sofrimento atual que surge no trabalho, bem como, sobre a relação deste sofrimento com o elemento *organização* do trabalho, principalmente aproveitando as contribuições de Dejours. Depois se direcionou para o estudo da saúde e do sofrimento do servidor público, reconhecendo o avanço na promulgação de leis referentes ao tema e na estruturação de uma Política de Atenção à Saúde do Servidor. Em seguida, apresentou considerações acerca do modelo atual de gestão pública e seus impactos na vida do servidor, preparando para a seção seguinte que trata da realidade do servidor TAE da UFPE, da estrutura da instituição e dos os processos de Gestão.

## **2.3 Sobre o recorte de análise: observações sobre o servidor técnico administrativo em educação (TAE) da UFPE e os processos de gestão**

### **2.3.1 Aspectos sobre a estrutura e a organização do trabalho na UFPE**

*"Sentou pra descansar como se fosse um príncipe  
Comeu feijão com arroz como se fosse o máximo  
Bebeu e soluçou como se fosse máquina"*  
Música: Construção  
(Chico Buarque)

Direcionando a atenção para as universidades, verifica-se o papel que essas instituições têm de fornecer, por meio dos serviços que oferecem na área de educação, condições para que a população alcance melhor qualidade de vida. A Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), por sua vez, carrega a missão de promover um ambiente adequado ao desenvolvimento de pessoas e à construção de conhecimentos e competências que

contribuam para a sustentabilidade da sociedade, através do ensino, pesquisa, extensão e gestão<sup>31</sup>.

À vista disso, os servidores de que trata este trabalho se encontram lotados numa universidade reconhecida como uma das melhores do País, em ensino (graduação e pós-graduação) e pesquisa científica, sendo a melhor do Norte-Nordeste, segundo avaliações dos Ministérios da Educação (MEC) e de Ciência e Tecnologia (MCT). Atualmente possui com um quadro de 4.159 servidores técnico-administrativos, 2.378 professores e 48 professores do Colégio de Aplicação, reunindo assim 6.585 servidores distribuídos nos seus três *campi*.

Cabe aqui enfatizar que os servidores entrevistados nesta pesquisa exercem cargo de técnico administrativos em educação (TAE) na Universidade e que abarca as escolaridades de nível fundamental, médio, médio profissionalizante e superior, conforme rege a Lei nº 11.091/2005, que 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.

A UFPE<sup>32</sup> dispõe de oito pró-reitorias: PROGEPE (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida), PROPESQ (Pró-Reitoria para Assuntos de Pesquisa e Pós-Graduação), PROEXT (Pró-Reitoria de Extensão e Cultura), PROACAD (Pró-Reitoria de Assuntos Acadêmicos), PROGEST (Pró-Reitoria de Gestão Administrativa), PROCIT (Pró-Reitoria de Comunicação, Informação e Tecnologia da Informação), PROPLAN (Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças) e PROAES (Pró-Reitoria para Assuntos Estudantis).

Hoje a instituição oferece 105 cursos de graduação, 124 cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (Mestrado e Doutorado) e 53 cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu*. A Universidade se faz presente em três regiões do Estado. Possui um *campus* situado na cidade de Caruaru, região do Agreste pernambucano, um *campus* na Zona da Mata, na cidade de Vitória de Santo Antão e o *campus* Joaquim Amazonas no Recife, comportando nessa estrutura 12 Centros Acadêmicos.

Como este estudo envolve os recursos humanos da Universidade, há que se conhecer um pouco mais sobre a PROGEPE. Trata-se do órgão responsável pelo planejamento, execução e avaliação das ações de administração e desenvolvimento de recursos humanos. Compete a essa Pró-Reitoria realizar ações e projetos voltados à melhoria da qualidade de

---

<sup>31</sup> Cf: <<http://www.ufpe.br>>. Acesso em 02/07/2015.

<sup>32</sup> [As](#) informações institucionais que ajudaram a formular esta subseção foram coletadas no *site* da UFPE. No referencial bibliográfico foram apresentadas algumas fontes específicas.

vida, à saúde e o bem-estar social dos servidores, visando atender os objetivos institucionais e profissionais.

Abrange as atividades referentes à capacitação e à qualificação de pessoal; planejamento da força de trabalho de técnico-administrativo, acompanhamento da execução da folha de pagamento, provimentos, vacâncias, bem como os processos relativos à área de pessoal, acompanhamento e controle de cargos e funções, do banco de professor equivalente e quadro de referência dos servidores técnico-administrativos.

Como parte integrante de sua estrutura, conta com as Diretorias de Gestão de Pessoas (DGP) e Qualidade de Vida (DQV), dispõe ainda de: Coordenação de Capacitação e Qualificação (CCQ), Coordenação Administrativa e Financeira (CAF), Coordenação de Avaliação de Desempenho e Dimensionamento de Pessoal (DADP) e Coordenação de Concurso Docente (CCD). Por fim, possui Unidades de Assessoramento e de Apoio Administrativo: Assessoria, Assistência da Pró-Reitoria, Secretaria e Divisão de Tecnologia da Informação.

Conhecendo a estrutura e o funcionamento da Universidade fica mais fácil entender o ambiente e os recursos de que os servidores dispõem. Além disso, permite identificar as possibilidades de relação destes com a organização de trabalho. Assim sendo, cabe dizer que, apesar da estrutura disponível, não se reconhece na UFPE nenhum tipo de iniciativa que objetive a diminuição do absenteísmo, seja relativo à falta injustificada seja relativo à licença para tratamento de saúde. Não há, por exemplo, além do desconto no salário, um tratamento eficiente para os TAEs que praticam a falta em casos pontuais — ou seja, aquele servidor que falta de vez em quando, mas que não atinge o limite estipulado em lei para abertura do Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Embora o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal<sup>33</sup> pontue que os agentes devem assumir a responsabilidade pela sua conduta e consequências dela para a sociedade, isso não garante a ocorrência de uma prática profissional correta. O Código traz no inciso XII do capítulo I: “toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas”.

Nesse caso específico, o Código sinaliza como as faltas injustificadas podem atrapalhar não apenas o andamento da produção, mas as próprias relações interpessoais. A preocupação em relação à conduta do servidor, tida como insalubre, é reforçada ainda no inciso XIV,

---

<sup>33</sup> Criado através do Decreto nº 1171, de 22 de junho de 1994.

Cf: <[https://www.ufpe.br/progepe/images/progepe/cartilha\\_do\\_servidor/sumario/codigodeetica.pdf](https://www.ufpe.br/progepe/images/progepe/cartilha_do_servidor/sumario/codigodeetica.pdf)>. Acesso em 20 de agosto 2015.

alínea I, do mesmo capítulo que elenca, entre outros deveres, o de “ser assíduo e frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema”.

Vários autores, tais como Dejours (1994), garantem que a carga psíquica que o trabalhador carrega determina alguns comportamentos que de algum modo revelam seu sofrimento. Entre eles, marca presença a conduta insalubre de absenteísmo. Desse modo, ressalte-se que existem na Universidade muitos casos oficiais registrados de faltas injustificadas e de afastamentos por doenças ligadas ao CID F (transtornos mentais e comportamentais), conforme serão apresentados e analisados à frente.

O setor responsável por controlar e validar os afastamentos por doença (LTS) dos trabalhadores da UFPE é o Núcleo de Assistência à Saúde do Servidor (NASS). Esse núcleo é parte integrante da PROGEPE e está diretamente ligado à Diretoria de Qualidade de Vida. O NASS tem como objetivo contribuir para a melhoria da qualidade de vida do servidor e seus dependentes a partir de uma assistência médica básica ambulatorial, bem como programas de atenção à saúde. Esse órgão é uma das Unidades do Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) em Pernambuco, e atende aos eixos de Perícia Médica e Odontológica, Vigilância e Promoção à Saúde.

Entre os serviços ambulatoriais oferecidos pelo NASS estão: clínica médica (com médico do trabalho), cardiologia, ginecologia, odontologia, nutrição, prevenção ao câncer de útero/colposcopia, psicologia e mastologia. Também realiza exames periódicos e admissionais dos servidores da Universidade, além de contar com os programas: Psicossocial (Ser e Conviver), Promoção à Saúde Auditiva do Servidor, Promoção à Saúde Vocal e Preparação para Aposentadoria. Dispunha outrora de um programa para atender casos de alcoolismo que não existe mais - Saber Viver (AA). Atualmente quando o servidor procura o NASS ou quando é encaminhado para tratamento de alcoolismo, é direcionado ao Centro de Atendimento Psicossocial (CAPS).

O NASS, juntamente com seus profissionais, sobretudo, com o médico do trabalho, desenvolve um papel determinante para o acompanhamento e tratamento das doenças do servidor da Universidade ligadas ao trabalho. Dejours (1994) discursa sobre a importância da figura do médico do trabalho, que para ele, ocupa uma posição-chave na organização e facilita a análise da relação saúde mental-trabalho. De acordo com o autor, a medicina do trabalho nas instituições:

pode desempenhar um papel importante na prevenção dos transtornos psicopatológicos ocasionados pela organização do

trabalho e (...) ela poder ter uma competência específica no campo da organização do trabalho, ao lado dos outros serviços responsáveis desta organização (DEJOURS, 1994, p. 111).

É preciso reconhecer, que apesar das lacunas e atrasos na administração dos recursos humanos, hoje a gestão pública de modo geral, e a Universidade Federal de Pernambuco, especialmente, começam a demonstrar uma preocupação maior com a saúde e a qualidade de vida dos seus servidores. Como prova dessa afirmação, apresentam-se os departamentos de qualidade de vida, os programas voltados à saúde dos servidores, as campanhas periódicas e atividades pontuais nesse âmbito, bem como a inovação em legislação que prevê incentivo à capacitação e à evolução do desempenho no trabalho.

Algumas dessas práticas se fazem presentes na gestão da UFPE. Um exemplo disso foi a criação da Diretoria de Qualidade de Vida (DQV)<sup>34</sup>, em 2000, formatada a partir da reestruturação da antiga Pró-Reitoria Comunitária. Essa Diretoria, como já explicado, é subordinada a PROGEPE e é responsável pelos seguintes setores: Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS); Centro Municipal de Educação Infantil Professor Paulo Rosas (Creche); Clube Universitário; e Grife. Coordena e executa programas como a Academia UFPE, Ginástica Laboral, Colégios Parceiros e promove eventos de integração e lazer. Trabalha igualmente gerenciando convênios de Saúde Suplementar para os servidores e oferece ressarcimento de planos de saúde e o Clube do Desconto.

Apresentada a estrutura, é essencial que se conheça um pouco do tratamento que a UFPE dispensa especificamente aos casos de licença para tratamento de saúde dos seus servidores, tomando como referência à Lei nº 8.112/1990. Entretanto, destaque-se que para tratar dos arts. 202 a 205 dessa lei foi estabelecido o Decreto nº 7.003/2009<sup>35</sup>; e para instituir o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor foi estabelecido o Decreto nº 6.833/2009<sup>36</sup>.

De acordo com o Decreto nº 7.003/2009, a licença para tratamento de saúde será concedida ao servidor, a pedido ou de ofício, com realização de perícia oficial singular, em caso de licenças que não excederem o prazo de cento e vinte dias no período de doze meses, a contar do primeiro dia de afastamento, ou com avaliação por junta oficial, em caso de licenças que excederem o prazo de cinco dias corridos. A avaliação por junta oficial prevê

---

<sup>34</sup> Cf: <[https://www.ufpe.br/progepe/index.php?option=com\\_contentview=articleid=30eItemid=116](https://www.ufpe.br/progepe/index.php?option=com_contentview=articleid=30eItemid=116)>. Acesso em 20 de outubro de 2015.

<sup>35</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7003.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7003.htm)>. Acesso em 24 de novembro de 2015.

<sup>36</sup> Cf: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm)>. Acesso em 24 de novembro de 2015.

uma perícia oficial realizada por grupo de três médicos ou de três cirurgiões-dentistas. Por sua vez, a perícia oficial singular é realizada por apenas um médico ou um cirurgião-dentista.

### 2.3.2 Aspectos sobre o Planejamento Estratégico e a Gestão de Pessoas

*“Se lhe arranjo um trabalho  
Ele vai de manhã, de tarde pede as contas”*  
Música: Inimigo do batente  
(Wilson Batista)

O Plano Estratégico Institucional (PEI) da UFPE foi construído em 2013 e deve corresponder ao período que vai da sua formulação até 2027. Nesse documento foram definidos os caminhos da instituição em busca de seu desenvolvimento e de suas metas. O processo de elaboração do PEI foi realizado por meio de uma ampla discussão com todos os segmentos da comunidade universitária e com a sociedade para captar propostas e sugestões, a fim de subsidiar a apreciação no Conselho Universitário da UFPE.

Existe ainda na Universidade um instrumento responsável por expor e organizar as demandas e ações de curto prazo: o Plano de Ação Institucional (PAI). Esse material é construído a partir dos eixos temáticos diretamente relacionados aos eixos do PEI (2013-2027), a saber: Formação Acadêmica, Internacionalização, Pesquisa, Inovação, Extensão e Cultura, Meio Ambiente, Sustentabilidade e Acessibilidade, Gestão de Pessoas, Saúde e Qualidade de Vida, Vida Estudantil, Infraestrutura e Segurança e Informação e Comunicação.

Para o ponto direcionado à Gestão de Pessoas, Saúde e Qualidade de Vida, foram reservadas a condução de ações e projetos voltados à melhoria da qualidade de vida dos servidores, à saúde e o bem-estar social, bem como a capacitação e manutenção de todos os servidores da UFPE, segundo explica o Manual de Elaboração do Plano de Ação Institucional do ano 2016.

A política de Gestão de Pessoas é norteadada pelo PEI, sendo a PROGEPE, em conjunto com os gestores das diversas unidades da Universidade, responsável pela sua execução. É primordial que as políticas e ações da Gestão de Pessoas favoreçam à visão e o cumprimento da missão da UFPE para promover a melhoria do clima organizacional, assim como a excelência na prestação do serviço público.

Uma realidade significativa e observada na Universidade é que seu quadro de pessoal permanente vem sendo modificado, segundo consta no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), em virtude das vacâncias, nos últimos 5 (cinco) anos, principalmente pelas aposentadorias e exonerações, havendo sendo renovado em torno de 40% do

contingente de novos servidores. Isso pode significar um desafio para a Universidade e para o Departamento de Gestão de Pessoas.

De acordo com o PDI, para assegurar a incorporação dos valores e preservar a identidade institucional, ações voltadas para a prática eficiente dos eixos já mencionados devem ser intensificadas nos próximos anos. Além disso, com a expansão territorial e a reposição automática se faz necessária para evitar excessos ou déficit de servidores nas unidades, buscando desta forma, o seu equilíbrio gerencial.

É então que se destaca a relevância da Gestão de Pessoas para a Universidade. Para garantir que a instituição alcance seus objetivos estratégicos se faz necessário o realinhamento de políticas e práticas na gestão com o envolvimento de administradores e servidores. Nesse contexto, a Gestão de Pessoas deve providenciar o desenvolvimento dos servidores, a profissionalização dos gestores e a promoção da qualidade de vida, propiciando assim a satisfação e a retenção do seu quadro funcional. Conforme determina o PDI, a comunicação e a integração efetiva entre servidores nos setores e entre as unidades organizacionais da Universidade influenciam fortemente a implementação de rotinas e práticas mais eficazes na gestão.

Segundo estabelece também o PDI, a gestão de pessoas da UFPE guarda como princípios: a imparcialidade e equidade na gestão, a valorização profissional, a participação paritária dos servidores em todas as instâncias da Universidade, a transparência e ética profissional nas ações e integração entre as equipes, o compartilhamento do conhecimento, a qualidade, comprometimento e competência na prestação do serviço, a estética institucional, preservando a identidade, a memória e respeitando as diversidades, a gestão baseada em meritocracia, o cuidado com as pessoas e o zelo pelo bem público<sup>37</sup>.

Detalhando melhor as atividades inerentes ao DGP é possível enunciar: coordenação e supervisão da execução da folha de pagamento; pagamento de benefícios funcionais; fornecimento dos dados para elaboração da proposta orçamentária de pessoal; planejamento das ações inerentes ao desenvolvimento dos Recursos Humanos; planejamento e execução de concurso público, provimentos e vacâncias, pensões, controle de cargos e funções; afastamentos, licenças e movimentação de pessoal, informações e registro funcionais; publicação e registro de atos de administrativos; coordenação e execução do boletim ordinário e extraordinário, emissão de certidão, declaração e portarias de pessoal; gestão e execução, no âmbito da Universidade, das orientações técnicas emanadas do SIPEC e das normas e diretrizes baixadas pelo Ministério da Educação.

---

<sup>37</sup> Nos depoimentos analisados na seção 3.1 desta pesquisa foram feitas diversas críticas diretamente a esses princípios.

Para finalizar, registre-se que a DGP conta com o apoio de diversos setores para cumprir suas atribuições, tais como: o Serviço de Atendimento ao Servidor (SAS), a Divisão de Pagamento de Pessoal (DPP), a Divisão de Cadastro e Movimentação (DCM), a Divisão de Apoio Administrativo (DAA), a Seção de Projetos e Sistemas (SPS), a Coordenação de Apoio a Gestão de Pessoas (CAGP) e ainda dispõe de Assistente Técnico e Secretária.

Nesta seção procurou-se situar o servidor técnico administrativo em educação, apresentando em detalhes a estrutura da sua instituição de trabalho: a UFPE. Foi dada ênfase às atribuições e funções da PROGEPE e da DGP, tendo em vista o objeto de estudo desta pesquisa, mas se demonstrou também o funcionamento do NASS, órgão igualmente importante para o tema trabalhado. Por fim, para uma melhor contextualização, foram evidenciados elementos como a formulação e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional, do Plano de Ação Institucional e do Planejamento Estratégico Institucional da UFPE.

### 3. METODOLOGIA DE PESQUISA

*"Na segunda-feira eu não vou trabalhar  
 Na terça não vou pra poder descansar  
 Na quarta preciso me recuperar  
 Na quinta eu acordo meio-dia, não dá  
 Na sexta viajo pra veranear  
 No sábado vou pra Mangueira sambar  
 Domingo é descanso e eu não vou mesmo lá"*  
 Música: Samba do trabalhador  
 (Darcy da Mangueira)

#### 3.1 Caracterização da pesquisa

Em função do objeto estudado, a abordagem metodológica escolhida para esta pesquisa seguiu o caminho do método qualitativo. Nesse sentido, cabe oportunamente resgatar o pensamento de Dejours ao tratar sobre as maneiras de analisar uma carga psíquica: “não é possível quantificar a vivência, que é em primeiro lugar qualitativa. O prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade, dificilmente se deixam dominar por números” (DEJOURS, 1994, p. 22).

A pesquisa qualitativa pode ser encarada, segundo a concepção de Richardson, como “a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos” (RICHARDSON, 2009, p. 90).

Segundo Bauer e Gaskell, a finalidade da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão. Complementando esse raciocínio, que justifica bem a escolha do método utilizado, Richardson alega que “para muitos pesquisadores qualitativos as convicções subjetivas das pessoas têm primazia sobre o conhecimento teórico do investigador” (BAUER e GASKELL, 2009, p. 91).

Minayo e Sanches (1993) afirmam que esse tipo de pesquisa busca aprofundar a compreensão dos fenômenos, trabalhando com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões. E Minayo ainda enxerga que (1996), pesquisas que trabalham com significados, motivações, valores e crenças não podem ser simplesmente reduzidas a questões quantitativas, já que correspondem a noções muito particulares.

No que se refere aos fins, esta pesquisa pode ser considerada exploratória, porque pretende proporcionar maior familiaridade com o problema estudado para torná-lo mais explícito. No que concerne aos meios, coloca-se como uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo (GIL, 2005). Bibliográfica, porque desenvolve um estudo teórico

sobre a relação entre sofrimento e trabalho. Documental, uma vez que foram utilizados registros e relatórios fornecidos pela UFPE com informações institucionais a respeito do objeto de estudo. E pesquisa de campo, pois foram efetuadas entrevistas semiestruturadas com servidores da referida universidade (*Op. cit.*, 2005).

### 3.2 *Lócus* de investigação e sujeitos em análise

De acordo com o entendimento de Richardson, “a escolha de um local adequado de pesquisa e a familiaridade do pesquisador com os membros do grupo são aspectos fundamentais da pesquisa qualitativa” (RICHARDSON, 2009, p. 95). Dessa forma, o *lócus* definido para este trabalho foi a Universidade Federal de Pernambuco, especificamente o *campus* Recife<sup>38</sup>, tendo sido ponderado ainda o fato de que essa unidade representa a maior parte do corpo da Universidade, além de abrigar os órgãos que coordenam as atribuições administrativas e jurídicas da instituição: Reitoria, Pró-reitorias e Procuradoria Geral.

Convém dizer que não se vislumbrou outro caminho que não o de entrevistar os próprios servidores da UFPE acerca do tema central deste estudo por considerar essencial a sugestão de Dejours (1982), segundo o qual, em se tratando da matéria de saúde, de condições do trabalho e de organização do trabalho, tudo deve ser inspirado pelos próprios trabalhadores, incluindo a direção a ser dada a essa contribuição.

Para realização das entrevistas, foram convidados, de forma aleatória, servidores técnico-administrativos que se mostraram disponíveis durante as visitas implementadas, no período de maio a agosto de 2016, em diversas unidades da instituição, a saber: Hospital das Clínicas - HC, Reitoria e centros acadêmicos: Centro de Artes e Comunicação - CAC; Centro de Biociências - CB; Centro de Ciências Exatas e da Natureza - CCEN; Centro de Ciências Jurídicas - CCJ; Centro de Ciências de Saúde - CCS; Centro de Ciências Sociais e Aplicadas - CCSA; Centro de Educação - CE; Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFCH; Centro de Informática - CIN e Centro de Tecnologia e Geociências - CTG, totalizando o total de 12 (doze) entrevistas.

Ao chegar à unidade administrativa, o pesquisador entrava em contato aleatoriamente com algum departamento e convidava um servidor para conhecer e participar da pesquisa. Alguns contatos foram feitos por telefone previamente, também de modo aleatório, e em três situações houve a utilização de e-mail. Interessante reportar que todos os servidores abordados se mostraram disponíveis para participar do estudo. Entretanto, houve um

---

<sup>38</sup> Para a escolha do *lócus* de pesquisa também foi levado em conta o fato de que o *campus* Recife se trata do local onde a pesquisadora é lotada e tem sua rede de trabalho mais consolidada.

funcionário selecionado do CFCH que não dispunha de tempo livre para ser entrevistado e, por isso, foi substituído. Acrescente-se que a servidora da Reitoria que seria entrevistada estava grávida e deu à luz antes de ser entrevistada. Por essa razão, foi substituída por outro servidor, sem que tomasse ciência da identidade dele nem da sua lotação.

Existiu o cuidado de entrevistar servidores de gêneros, idades, cargos e tempos de serviço variados, como se pode aferir na Tabela 1, com o intuito de trabalhar com maior diversidade e representatividade de opiniões e experiências possíveis. A idade dos entrevistados variou entre 31 e 68 anos. O tempo de serviço variou de 02 a 37 anos. Os cargos dos entrevistados foram: Administrador de Edifício, Auxiliar em Administração, Assistente em Administração, Enfermeira, Secretária Executiva e Técnico em Assuntos Educacionais.

Nº	UNIDADE	GÊNERO	IDADE	CARGO	TEMPO DE UFPE
1	CCEN	Feminino	32 anos	Secretária Executiva	7 anos
2	CCJ	Masculino	43 anos	Administrador de Edifício	3 anos
3	CTG	Feminino	45 anos	Secretária Executiva	4 anos
4	CCS	Feminino	37 anos	Assistente em Administração	7 anos
5	CB	Masculino	59 anos	Assistente em Administração	37 anos
6	CAC	Feminino	40 anos	Assistente em Administração	12 anos
7	CFCH	Feminino	35 anos	Assistente em Administração	7 anos
8	CIN	Masculino	31 anos	Técnico em Assuntos Educacionais	6 anos
9	REITORIA	Masculino	52 anos	Assistente em Administração	22 anos
10	HC	Feminino	45 anos	Enfermeira	17 anos
11	CE	Feminino	44 anos	Auxiliar em Administração	2 anos
12	CCSA	Masculino	68 anos	Assistente em Administração	15 anos

Tabela 1 / Fonte: elaborada pela própria pesquisadora

Muito embora tenha havido nesta pesquisa o esforço para oferecer uma representatividade válida, Richardson lembra que,

segundo diversos autores, não se devem relacionar os critérios de confiabilidade da pesquisa qualitativa com aqueles da pesquisa quantitativa, particularmente em referência a representatividade dos entrevistados de uma população mais abrangente. O investigador qualitativo está mais preocupado com a validade das informações coletadas, isto é, se os dados expressam autenticamente a visão dos entrevistados, com interferência mínima do processo de pesquisa (RICHARDSON, 2009, p. 95).

Ressalte-se que foram respeitadas todas as visões, opiniões e posturas dos entrevistados, incluindo os silêncios e as omissões. Dentre as entrevistas efetuadas, um dos

entrevistados, por exemplo, fez um desabafo e contou sobre algumas situações difíceis que foram vivenciadas na instituição. Situações que não foram retratadas aqui, já que o servidor optou por não gravá-las em depoimento por julgá-las extremamente graves. E assim foi feito.

### 3.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados deste trabalho foi a entrevista. Em se tratando das formas mais recorrentes de entrevista nas Ciências Sociais, Boni e Quaresma (2005) anunciam a existência dos seguintes tipos: estruturada, semiestruturada, aberta, com grupos focais, história de vida e projetiva. No caso deste estudo, a opção pela entrevista do tipo semiestruturada ocorreu por considerá-la a maneira mais apropriada de extrair informações sobre a vida pessoal e profissional dos servidores.

Tratando sobre esta técnica de entrevista, Martins e Theóphilo (2009) observam nesse recurso o objetivo do entendimento e compreensão do significado atribuído pelos entrevistados a questões e situações, em contextos que não foram estruturados antes com base nas suposições e conjecturas do pesquisador. Os autores explicam que

na entrevista não estruturada o entrevistador busca informações, dados, opiniões e evidências por meio de uma conversação livre, como pouca atenção a um prévio roteiro de perguntas. A entrevista semiestruturada é conduzida com uso de um roteiro, mas com liberdade de serem acrescentadas novas questões pelo entrevistador (MARTINS e THEÓPHILO, 2009, p. 8).

Saliente-se que as questões que compuseram a entrevista foram elaboradas com o intuito de articular os pressupostos teóricos usados neste estudo, buscando extrair a realidade, na percepção dos servidores, sobre vivências de ordem pessoal e profissional para então, nessa conjuntura, sistematizar categorias de análise adequadas aos objetivos propostos pela pesquisa. No Apêndice C desta pesquisa consta uma Tabela que conecta os tópicos do referencial teórico que deram sustento à criação do roteiro da entrevista.

De acordo com Bauer e Gaskell (2002), a compreensão dos mundos da vida dos entrevistados é condição obrigatória na entrevista qualitativa. O pensamento que esses autores defendem coincide plenamente com a proposta deste trabalho:

tal compreensão poderá contribuir para um número de diferentes empenhos na pesquisa. Poderá ser um fim em si mesmo o fornecimento de uma 'descrição detalhada' de um

meio social específico; pode também ser empregada como uma base para construir um referencial para pesquisas futuras e fornecer dados para testar expectativas e hipóteses desenvolvidas fora de uma perspectiva teórica específica (BAUER e GASKELL, 2002, p. 65).

Quando se referem ao que seria um número satisfatório de entrevistas, Bauer e Gaskell (2002) asseveram que isso se relaciona com a natureza do tópico, do número dos diferentes ambientes que foram tidos como fundamentais para o trabalho, bem como dos recursos disponíveis. Por sua vez, Richardson reforça a preponderância do foco na qualidade das informações, admitindo que

os fundamentos da entrevista em profundidade estão na convicção de que as pessoas envolvidas em um fenômeno têm pontos de vista ou opiniões que só podem ser descobertas por meio da pesquisa qualitativa. Portanto, o que importa é a qualidade das informações, *não o número dos entrevistados que compartilham a informação* (grifos nossos) (RICHARDSON, 2009, p. 99).

No entanto, além de utilizar todas as entrevistas através do emprego das categorias de análises, optou-se aqui por se aprofundar na análise de três entrevistas no universo das doze realizadas, com a intenção examinar mais intensamente as vivências de alguns servidores que atuam em ambientes com realidades específicas: Departamento de um Centro Acadêmico, Reitoria e Hospital das Clínicas. É preciso evidenciar que o objetivo dessa escolha foi o de aproveitar as demais perguntas do roteiro de entrevista que não necessariamente aquelas ligadas as categorias de análise construídas.

Observe-se que foram analisadas em profundidade: a única entrevista realizada com servidor da Reitoria e a única entrevista realizada com servidor do HC. No que se refere à escolha da entrevista do servidor lotado num departamento de um centro acadêmico, foi selecionada a entrevista que proporcionou o material mais extenso entre todas. Na entrevista selecionada para representar um centro acadêmico do *campus* Recife, o servidor prestou uma rica colaboração com respostas detalhadas e completas.

Conforme o pensamento de Gaskell existe um limite para o número de entrevistas necessárias e possíveis de serem analisadas. Ele destaca que uma entrevista pode alcançar o número de até 15 páginas, por exemplo, e analisar o material dos textos extraídos das entrevistas é, nas suas palavras, “ir além da seleção superficial de um número de citações ilustrativas, é essencial quase que viver e sonhar as entrevistas” (GASKELL, 2002, p. 71).

De acordo com Bauer e Aarts, pouco pode ser falado a respeito do tamanho do *corpus* no caso da pesquisa qualitativa. Asseguram os autores que

devemos considerar o esforço envolvido na coleta de dados e na análise, o número de representações que se quer caracterizar, e alguns requisitos mínimos e máximos, por exemplo na análise automática do texto, como critérios para o tamanho de um *corpus* (BAUER e AARTS, 2002, p. 59).

É válido registrar que todas as entrevistas ocorreram em dia e local previamente acordados com os interlocutores, dentro da Universidade, em ambientes completamente reservados e indicados por cada um deles de acordo com a respectiva disponibilidade e comodidade. O tempo médio das entrevistas foi em torno de uma hora, sem intervalo nem interrupção em nenhum dos casos.

No processo de preparação e de condução das entrevistas, adotou-se um cuidado que compactua com as orientações recomendadas por Pereira e Arnoldi:

o pesquisador/entrevistador, como íntegro condutor da pesquisa, precisa levar aos sujeitos selecionados algumas informações essenciais antes de solicitar o consentimento para a participação na entrevista, por meio de uma linguagem simples, clara e objetiva, evitando termos técnicos complicados para que eles a entendam plenamente (PEREIRA e ARNOLDI, 2008, p. 51).

As entrevistas foram feitas em um único encontro com cada servidor, no qual era fornecida uma explanação acerca do tema central, objetivos e importância do estudo. Em todas as situações foram assinados termos de consentimento de participação na pesquisa e foi esclarecido que ninguém seria obrigado a responder qualquer pergunta que pudesse causar algum tipo de constrangimento ou mal-estar.

Todas as entrevistas foram gravadas (em áudio), havendo a preocupação em garantir o anonimato das fontes, o sigilo dos registros e a liberdade para interrupções, esclarecimentos e negações de alguma resposta por parte do servidor. Houve apenas um caso em que o servidor convidado informou antecipadamente que não aceitaria gravar sua participação por não se sentir à vontade com esse recuso. Por essa razão, optou-se por convidar outro servidor do mesmo centro, o que foi comunicado ao referido colaborador, mas sem o conhecimento deste quanto à identidade do novo participante.

Faz-se necessário relatar a dificuldade encontrada, em certos momentos, de conciliar o horário do pesquisador e do pesquisado, o que ocasionou a ocorrência de visitas repetidas aos locais escolhidos e, em alguns casos, a remarcação dos encontros. Entretanto, não houve qualquer prejuízo para a pesquisa e nenhuma entrevista foi dividida em etapas, interrompida ou excluída.

Quanto à formulação das questões, considerou-se também a instrução de Bourdieu (1999) de não utilizar perguntas deslocadas ou tendenciosas. Por essa razão, foi observada a sequência de pensamento desenvolvida pelo pesquisado, mantendo o sentido lógico de cada pergunta durante a entrevista. À medida que o servidor criava espaço para a introdução de uma pergunta do roteiro inicial ou mesmo um questionamento novo, tais complementações eram incorporadas à entrevista. E para extrair uma narrativa natural, estimulou-se o entrevistado a relembrar parte de sua vida.

Para a condução da entrevista — etapa da pesquisa de campo — foi elaborado um roteiro (apêndice A) com 18 perguntas que abordavam algumas questões da vida particular, mas que focaram principalmente na vida profissional dos servidores. Esse roteiro foi organizado a partir de alguns tópicos centrais amplos que davam espaço para complementações com novas perguntas de acordo com a necessidade observada pelo pesquisador.

Inicialmente o pesquisador registrava dados socioeconômicos: gênero, idade, setor de trabalho, escolaridade, tempo de serviço na instituição e cargo ou função desempenhada pelo entrevistado. Em seguida, era solicitado que o entrevistado fizesse um relato resumido, de maneira livre, do que considerava importante na sua história de vida pessoal e, depois, um resumo, também de modo espontâneo, do que considerava relevante no seu histórico profissional. Havendo necessidade, logo após o resumo o entrevistador perguntava sobre outros aspectos da vida do servidor considerados importantes para a pesquisa e que não haviam sido indicados em sua fala. Exemplo disso seria a omissão de informações sobre os pais no resumo da vida pessoal e a omissão do trabalho na UFPE no resumo da vida profissional.

Durante a entrevista semiestruturada, com apoio do roteiro, o pesquisador pôde incluir perguntas singulares para cada entrevistado, já que assim permite o instrumento utilizado, como sustentam Martins e Theóphilo (2009). Enfatize-se igualmente que o roteiro da entrevista foi elaborado a partir dos subsídios teóricos trazidos pelos autores estudados na fase de revisão bibliográfica da pesquisa, dando enfoque maior ao âmbito do sofrimento mental no trabalho, cujo nome de maior expressão é Christophe Dejours.

Realizou-se uma entrevista piloto com uma servidora TAE que tinha lotação no CTG. Conforme Marconi e Lakatos (2003), para qualquer instrumento de pesquisa utilizado deve haver o cuidado de se fazer um teste piloto para avaliar a necessidade da coleta de todos os dados previstos e observar se alguma informação foi dispensada, além de verificar a adequação do vocabulário utilizado na elaboração das perguntas.

Na visão de Richardson, por exemplo, o critério de validade da pesquisa qualitativa é “a capacidade de ter acesso às autênticas opiniões dos entrevistados”. Para o autor, isso serve, inclusive, de orientação para a escolha do local da coleta de dados. Desse modo, não deve haver preocupação com “a meta pouco realista da representatividade” (RICHARDSON, 2009, p. 95).

Considerando a particularidade do tema central da pesquisa, nenhum outro instrumento de abordagem qualitativa se mostrou realmente tão adequado como a entrevista. Cabe resgatar a informação de que a pesquisa qualitativa procurar entender os indivíduos e seus ambientes em suas complexidades. E para isso, Polit e Beck (2011) defendem que não deve haver limites ou controles rígidos impostos pelo pesquisador. Esses autores argumentam ainda que essa abordagem fundamenta-se na ideia de que os conhecimentos sobre os indivíduos só são confiáveis com a descrição da experiência humana, exatamente como ela é vivida e como ela é definida por seus próprios atores.

Numa visão crítica permeada de reflexão, Ichikawa e Santos salientam que “a pesquisa organizacional privilegiou, durante muito tempo, as análises de documentos e registros elaborados pelas classes dominantes” (2006, p. 204). Entretanto, esses autores falam do surgimento de novas tendências no sentido de trazer de volta as perspectivas de análise de indivíduos que, sem a intervenção do pesquisador, não ofereceriam naturalmente nenhum registro testemunhal. O presente estudo tem interesse autêntico em começar a estimular a prática do registro e do aproveitamento dos testemunhos dos servidores que compõem a UFPE, constroem sua história e colaboram com a execução da sua missão.

No entendimento de Glat (2009), quem avalia a situação, nessa modalidade de metodologia, é na verdade o sujeito, o pesquisado. Ele e o pesquisador se completam e se modificam mutuamente em uma relação dinâmica. O ponto de vista da autora vai ao encontro da perspectiva desta pesquisa, ou seja, a de que o servidor pode auxiliar o pesquisador no trabalho de revelar à UFPE maneiras de aperfeiçoar a gestão dos próprios servidores, como se construíssem juntos um possível plano estratégico. A ideia principal é que servidor e Universidade produzam essa relação dinâmica de maneira harmoniosa.

Assinale-se que, na percepção de Moreira (2002), é sempre importante extrair a visão do próprio indivíduo sobre suas experiências subjetivas em relação a alguma situação. E a situação a que o autor se refere está localizada em determinado período de tempo de interesse ou se liga a algum evento que possa ter provocado efeito sobre o entrevistado. Essa concepção justifica a intenção das entrevistas que foram realizadas neste estudo.

Por fim, este trabalho visa oferecer elementos e condições para refletir sobre a validade da utilização de um tipo de escuta ativa como recurso metodológico e da aplicação de pesquisas desse gênero como instrumentos para o planejamento estratégico da Universidade no âmbito da Gestão de Pessoas, visando inclusive fomentar programas e atividades ligadas à qualidade de vida e à saúde do servidor.

### 3.4 Considerações sobre o levantamento e a análise dos dados

Tendo finalizado o momento de entrevista, a etapa seguinte foi a escuta dos áudios obtidos e a transcrição das falas, para que então pudesse ser iniciada a análise dos dados, com a formulação de categorias, conectando com as contribuições do referencial teórico utilizado. As entrevistas foram numeradas de acordo com a ordem cronológica de realização, primando pelo anonimato dos participantes. Na apresentação da análise e interpretação das respostas, capítulo 3, foram usadas as partes principais dos recortes das falas dos sujeitos entrevistados.

Bauer e Gaskell (2002) apontam que o objetivo principal da análise das entrevistas é encontrar sentidos e compreensões, partindo em busca de temas com conteúdo comum e de suas funções. Para eles, não existe método de análise melhor, embora eles reconheçam que o trabalho de exame e interpretação de discursos orais exige tempo e esforço. A análise não é encarada, por esses autores, como um recurso mecânico, mas como um processo que também vai requerer intuições criativas por parte do pesquisador.

Segundo Martins e Théophilo (2009), a análise de dados numa pesquisa qualitativa não tem a pretensão de comprovar evidências inicialmente formuladas. Os autores consentem que os dados são avaliados durante o processo de coleta, porque é nesse momento que se constroem ou se consolidam as abstrações. E ainda salientam que nesse tipo de pesquisa deve-se principalmente absorver a perspectiva dos entrevistados.

Aqui a análise dos dados apurados resgata as colaborações extraídas do referencial teórico sobre os temas em questão, conforme exposto no capítulo 1, e busca atender aos objetivos inicialmente propostos nesta dissertação. Para tanto, houve um empenho em elaborar categorias de análise para interpretar os depoimentos coletados, as quais estão sustentadas na produção teórica capturada essencialmente do trabalho de Dejours.

No que se refere às categorias de análise que foram construídas, é viável apresentar agora os sete itens que irão compor o capítulo 3 deste trabalho. Foram elas: registro de sofrimento na vida pessoal; registro de sofrimento no trabalho; relação entre o sofrimento no trabalho e o sofrimento na vida pessoal; relação entre o sofrimento do servidor e a

organização do trabalho; relação entre adoecimento e trabalho; uso de estratégias de defesa e existência de servidores doentes.

Nesta pesquisa, a análise dos dados contou com dois momentos distintos. Primeiramente foram utilizadas as categorias de análise para interpretar as entrevistas dos servidores selecionados. Nesta ocasião, para cada categoria foram escolhidas algumas falas dos entrevistados. Em seguida, reservou-se um espaço para que fossem analisadas mais profundamente três entrevistas feitas com servidores lotados respectivamente em um Departamento do campus, na Reitoria e no Hospital das Clínicas.

De imediato, esclareça-se que no processo de análise não houve julgamento das opiniões emitidas nem do modo de se expressar dos entrevistados, ainda que fosse entendido como inadequado o emprego de alguma palavra para a ideia que o servidor estivesse querendo transmitir. Por exemplo, um dos entrevistados se referiu ao público que ele atende diariamente (servidores ativos, aposentados e pensionistas da UFPE) como ‘cliente’.

Além disso, cabe deixar reportado que, em relação à análise documental – parte integrante deste trabalho – foram explorados documentos e regimentos internos da UFPE e documentos referentes aos servidores públicos federais. Também foram avaliados os relatórios de Licença para Tratamento de Saúde (LTS), com foco no CID F e produzidos a partir do sistema SIAPE SAÚDE, bem como os relatórios de faltas injustificadas extraídos do sistema Cálculo de Faltas<sup>39</sup>, referentes ao período de 2010 a 2015, os quais foram fornecidos respectivamente pelo NASS e pelo DGP.

### 3.5 Limitações da pesquisa

No que concerne às limitações da pesquisa, é preciso admitir que não foi possível traçar um quadro de análise completo, tendo em vista que o foco central deste trabalho foi conhecer as histórias de vida pessoal e profissional dos servidores (TAEs) lotados apenas no *campus* Recife. Evidentemente, trata-se de um pequeno recorte do universo da UFPE. Todavia, ainda que tivessem sido ouvidos servidores (TAEs) dos demais *campi* ou mesmo professores de todas as unidades – considerando que o estudo trata de percepções e vivências muito subjetivas e particulares – não seria provável a elaboração de um produto perfeito para representar o sentimento comum dos servidores da instituição.

De acordo com Bauer e Aarts (2002), a primeira restrição encontrada no que concerne ao tamanho do *corpus* de pesquisa é o tempo disponível para fazer as entrevistas e analisá-las.

---

<sup>39</sup> Trata-se de um banco de dados utilizado pelo Departamento de Gestão de Pessoas da UFPE.

Eles destacam que muitos pesquisadores conseguem captar uma grande quantidade de material interessante, mas que, muitas vezes, não conseguem administrá-lo dentro do tempo disponível. E isso, segundo os autores, pode fazer com que o material não receba o devido aprofundamento na análise. Esta pesquisa foi cercada por esse tipo de pressão.

Pontue-se que na amostra analisada procurou-se, sobretudo, de um modo sutil, reconhecer a existência do sofrimento na vida profissional do servidor. Note-se que não se direcionou a seleção dos entrevistados para os servidores que efetivamente adoecem por transtornos mentais e comportamentais (CID F) causados possivelmente pelo sofrimento, já que esses dados não seriam liberados por parte do NASS. O fato de ter que se trabalhar com uma amostra aleatória causa impacto, e até limita o alcance do resultado da pesquisa. Entretanto, esta postura mostrou-se como a mais imparcial e a única possível ao pesquisador.

Outro ponto que pode ser levantado aqui é o fato de ter havido uma troca do recurso metodológico de pesquisa. A princípio havia se pensado na aplicação de questionários com uma amostragem maior de servidores. Depois se percebeu que esse instrumento não alcançaria os aspectos subjetivos condizentes com o objeto de estudo. Era preciso de fato ouvir atentamente os servidores. Em seguida, planejou-se a entrevista nos moldes da História de Vida (HV). Porém, como Martins e Theóphilo (2009, p. 98) explicam, a HV exige consultas e análises de outras fontes, como “conteúdos de diários, memórias, autobiografias, e particularmente da História Oral”. Concluiu-se então que a HV não seria aplicável a este trabalho. Por fim, optou-se pela entrevista semiestruturada.

De todo modo, o processo de condução da entrevista é algo demorado porque depende da disponibilidade de horário e de local apropriados e coincidentes para o pesquisador e o pesquisado. Como já relatado, em alguns casos, houve a necessidade de remarcar algumas entrevistas e, em outros, de substituir alguns dos servidores que seriam entrevistados por motivos específicos. Essas foram as situações que mais demandaram tempo para a execução da pesquisa: a troca de metodologia e a execução das entrevistas, e inclusive, exigiram mais tempo do que as próprias análises, já que estas dependiam exclusivamente do pesquisador.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

*“Quero viver sossegado  
Não bater um prego pra ninguém  
Trabalhar não me convém  
É melhor viver parado”  
Música: Vagabundo  
(Zé de Teté)*

Antes de iniciar a análise dos dados, convém registrar que nas citações que foram apresentadas referentes aos discursos dos entrevistados algumas palavras estão em negrito. Trata-se de grifos propositais para destacar informações consideradas importantes dentro da frase. Reafirme-se nesse momento que todas as opiniões e posturas dos entrevistados foram consideradas e respeitadas. Portanto, não houve intervenção por parte do pesquisador nem mesmo em relação às pausas na fala ou silêncio dos entrevistados.

Tomando por base os objetivos definidos na construção desta pesquisa e recuperando as referências teóricas aqui trabalhadas, principalmente as contribuições de Dejours, a análise dos resultados pôde então ser realizada. O caminho de análise contemplou os processos de: capturar os registros do sofrimento na vida pessoal e profissional dos servidores, verificar se estes sofrimentos se relacionam entre si, constatar a influência da organização do trabalho no sofrimento dos servidores, perceber se os servidores usam estratégias de defesa contra o sofrimento, investigar se os servidores adoecem por causa do trabalho e por fim, se os servidores têm ciência de casos de adoecimento mental por trabalho na UFPE.

### 4.1 Categorias de análise

Aqui foram resgatados alguns trechos das falas dos entrevistados que se encaixam com cada uma das categorias formuladas para verificar se as teorias trazidas por Dejours, na Psicodinâmica do Trabalho, podem ser confirmadas na realidade do trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação da UFPE. Todas as entrevistas foram utilizadas na análise, entretanto, três delas foram separadas para serem analisadas mais profundamente na sessão 3.2 deste capítulo.

Para facilitar a visualização dos resultados encontrados, foi elaborada a Tabela 2, logo abaixo, com todos os entrevistados e com as respostas a cada categoria de análise com referência ao fato da resposta significar SIM ou NÃO.

Porém, para compreender melhor a tabela esclareça-se que as categorias analisadas foram as seguintes:

1. Sofrimento na vida pessoal
2. Sofrimento no trabalho
3. Relação entre sofrimento na vida pessoal e o sofrimento no trabalho
4. Relação entre o sofrimento e a organização do trabalho
5. Relação entre adoecimento e trabalho
6. Estratégias de defesa
7. Percepção sobre servidores doentes

SERVIDOR	CATEGORIAS DE ANÁLISE						
	1	2	3	4	5	6	7
E1	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
E2	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM
E3	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM
E4	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
E5	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM
E6	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
E7	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
E8	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO
E9	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
E10	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
E11	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO
E12	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO
<b>TOTAL SIM</b>	8	12	6	12	4	10	9
<b>TOTAL NAO</b>	4	0	6	0	8	2	3

Tabela 2 / Fonte: Elaborada pela própria pesquisadora

#### 4.1.1 Sofrimento na vida pessoal

Como já apontado anteriormente, Dejours (1994) garante que todo sujeito tem um sofrimento enraizado na sua história singular. Entretanto, como não cabe ao pesquisador

intervir no discurso do entrevistado, resta-lhe considerar o julgamento e a percepção deste sobre os fatos, especialmente no que trata da sua vida pessoal. Assim sendo, será analisado aqui exatamente o que o servidor trouxe como verdade. Posto isso, esta categoria de análise tem por intenção captar algumas passagens da história de vida pessoal dos servidores para tentar identificar a existência do sofrimento, e mais à frente, compreender se isso influencia no seu trabalho.

Quando solicitado aos servidores que fosse feito um resumo das suas histórias de vida pessoal com tudo o que considerassem importante, percebeu-se que a maioria dos entrevistados demonstrou a tendência em construir um resumo com apenas duas ou três frases e de imediato, já começar a falar da vida profissional. Isso talvez possa denotar que o trabalho possui um papel marcante na vida desses sujeitos.

Em seguida, a entrevista trazia questionamentos sobre os aspectos agradáveis e desagradáveis de serem observados nos pais dos entrevistados, ou seja, comportamentos ou características que tivessem lhes causado, no convívio com os pais, algum tipo de prazer e de sofrimento.

Quatro entrevistados, ao relatarem suas vivências, garantiram que não reconheciam nenhum sofrimento marcante em suas histórias de vida. Alguns deles, inclusive, destacaram que tiveram uma vida muito tranquila e equilibrada com seus pais e irmãos. Segue trecho da fala do entrevistado 11:

graças a Deus eu tenho uma **família unida**. A gente sempre, sempre foi muito unido... desde sempre. É... **nunca tive nenhum problema assim... sério... de família que fosse comprometer a minha vida**, mas é... nem sei muito o que dizer assim... acho que a gente teve uma educação boa, apesar de rígida. A gente teve uma educação boa. É... **eu sempre tive uma relação boa...** eu e meus irmãos com meus pais (...) porque a gente sempre teve uma **relação aberta** de meu pai e minha mãe (E11, entrevista, agosto de 2016).

Observe-se também que o entrevistado 11 não se refere a nenhum comportamento desagradável dos pais que possa ter lhe marcado a vida com algum sofrimento maior:

no **meu pai eu acho que não tem nada** porque a gente era muito parecido... os dois. E tanto que a gente vivia muito junto, muito assim... Minha **mãe eu amo muito!** Minha mãe, mas assim... de maneira de ser, até fisionomia e tudo, eu parecia muito com meu pai. Então, a gente se dava. Eu sempre me dei muito melhor com ele porque a gente sabia... Acho que a linguagem da gente era mais igual. Mamãe... mamãe já tem um temperamento diferente porque eu sou mais de ficar calada, não sou de brigar, mas ela não, ela vai até o

fim de uma de uma briga, entendeu? E eu já não gosto muito de... eu não gosto muito desse temperamento às vezes de... é... forçar uma situação. Às vezes minha **mãe é assim, meio teimosa**... que eu também sou, mas ela... Eu acho que a relação do meu pai comigo era melhor do que minha mãe porque minha mãe é mais de falar demais e o meu pai era mais assim, de ir na conversa mansa, hum hum hum... tá entendendo? (E11, entrevista, agosto de 2016).

Do mesmo modo, o entrevistado 5 também não se remete a nenhum comportamento dos pais que tenha lhe provocado incômodo ou sofrimento, bem como a nenhum evento da sua história de vida pessoal que possa ter lhe feito isso. A percepção desse entrevistado sobre sua própria vida se contrapõe a teoria de Dejours (1994) de que o sofrimento é inevitável e que tem origem na história singular de todo sujeito, sem exceção.

Pronto! Então... eu nasci no interior... boa família, **nunca tivemos problemas de drogas, de encrencas, essas coisas... Normal**. Somos... no caso eu sou o caçula da família... Um irmão meu no decorrer da infância e adolescência me levou pra Brasília e daí foi quando eu comecei a vida de trabalho (...) Meu pai era assim não tinha muitos amigos, era popular com todo mundo, mas assim...de viver frequentando casas de vizinhos isso e aquilo. Minha mãe também da mesma forma. **Os conselhos sempre eram para o bem e assim...** se der ruim ou **espancar a gente nunca teve essa coisa**. Mesmo eles sendo analfabetos era um negócio... Ela cuidava das doenças nossas com remédios caseiros e ele também. Ele sempre do trabalho pra casa, dormia muito. Não tinha esse negócio de... ele não gostava de futebol, assim essas coisas divertidas... pra festas ele nunca proibiu a gente. A igreja naquele tempo era missa à noite e quando tinha aqueles bailinhos de interior... Domingo era feira porque tinha supermercado... **Não tenho nada contra eles, nem nunca me fizeram nada**. Eu fui um filho obediente, primeiro eu não fui assim de peste... Minha mãe foi doméstica até o fim da vida e meu pai também trabalhava coisas comuns de pão, essas coisas de jogo do bicho... Pela educação deles, minha **mãe foi analfabeta até o fim, mas pra gente nada de errado foi adotado na criação dos cinco. Todo mundo estudou**, teve gente que... inclusive, meu irmão que me levou pra Brasília foi daqui da UFPE em Economia e Administração (E5, entrevista, junho de 2016).

Ressalte-se que este mesmo entrevistado, durante vários momentos do seu depoimento, fez questão de trazer pontos de sua vida atual alegando que realmente considera não ter problema com nada:

Tenho dois filhos e dois netos. **Nunca tive problema de alcoolismo ou de nada ruim da vida atual com meus filhos. Tudo na paz**. (E5, entrevista, junho de 2016).

Apesar dos discursos dos entrevistados E5 e E11, bem como de outros servidores que aparentemente demonstraram não terem vivenciado o sofrimento em suas histórias pessoais e não apresentaram dificuldades de lidar com o sofrimento no trabalho, Dejours (1994) garante que a normalidade dos comportamentos não significa a ausência de sofrimento. E ainda assegura que sentir o sofrimento não exclui a possibilidade de sentir prazer.

Todavia, dentre os entrevistados que relataram terem passado por experiência de sofrimento significativa em suas histórias de vidas, convém registrar que dois deles fazem menção à morte do pai, sendo que em um dos casos este evento alterou bastante a vida da família, tendo em vista que o pai era o único provedor da casa.

Alguns fatos importantes assim, que aconteceram na minha vida: o primeiro que eu **perdi meu pai eu tinha seis anos** de idade. Então assim, isso foi uma coisa bem diferente, porque antes quando meu pai era vivo minha **mãe não trabalhava**, só ficava em casa e **deixou de trabalhar pra poder cuidar dos filhos** – sou eu e mais duas irmãs. E, com o falecimento dele, ela precisou voltar a trabalhar. Então assim, **foi um processo bem... a infância foi difícil** por conta dessa questão da minha mãe voltar a trabalhar e a gente não tinha com quem ficar. **A gente ficava em casa sozinho**, então era mil e uma recomendações. Os vizinhos aqui ficavam olhando a gente de vez em quando. Então esse foi um **momento assim, bem difícil pra gente enquanto criança**. Mas, **por outro lado, foi construtivo porque a gente conseguiu adquirir responsabilidades antes até do tempo**, por conta da necessidade dessa questão pessoal com o que aconteceu. E aí com isso... no caso, eu sempre fui assim, eu e minhas irmãs nós temos perfis diferentes e eu sempre fui assim muito responsável. A minha mãe sempre me deixava com as **responsabilidades de cuidar das minhas irmãs**, apesar de eu não ser a mais velha – eu sou a do meio – porque eu sempre fui assim mais centrada. **E isso eu levei pra minha vida toda** (E6, entrevista, junho de 2016).

No trecho desse discurso pode-se resgatar o pensamento de Dejours (1994) de que a história pessoal do indivíduo é concretizada por certa qualidade de suas aspirações, seus desejos, de suas motivações e de suas necessidades psicológicas e que esse contexto, segundo o autor, integra a história passada do sujeito. É possível identificar que um acontecimento na infância relatado pelo entrevistado 6 teve grande relevância para sua história, como ele mesmo comenta. E mais adiante, isso será trazido novamente quando o mesmo entrevistado aborda questões ligadas a sua própria postura profissional, onde o elemento “necessidades psicológicas” mencionado por Dejours será melhor reconhecido.

Interessante assinalar que em determinado momento da entrevista, o mesmo servidor confessou que o maior prazer da sua vida é o trabalho. Este discurso remete à consideração feita por Dejours (1996) de que é possível admitir que a organização pode ser fonte de identificação e de realizações. Dejours (2012) defende que as relações entre sofrimento e organização não caminham sempre no sentido do sofrimento, o que é confirmado pela entrevistada 6.

Olhe, eu vou ser sincera: **o meu maior prazer é trabalhar. Eu gosto muito de trabalhar. Eu sou mãe, sou esposa, sou filha, mas o que eu gosto mesmo é de trabalhar.** Inclusive agora, eu tenho uma filha de um ano e cinco meses, então assim, **eu antes me dedicava exclusivamente a minha carreira profissional, porque eu gosto de estudar, eu gosto de trabalhar,** eu gosto de conhecer coisas novas. E, **com a minha filha, agora eu sou um pouco impedida** de fazer isso. Então, como eu estou há um ano e cinco meses me dedicando mais a ela porque criança demanda até certa idade uma dedicação maior, eu tenho **alguns momentos que eu fico ansiosa, porque eu tive que adiar projetos profissionais** por conta de projeto familiar de ter um filho (E6, entrevista, junho de 2016).

Houve dois entrevistados que trouxeram relatos de experiência relacionada com *vício* em suas famílias. Um servidor falou que o pai tinha o vício do jogo e outro, contou que o pai era alcoólatra. Além disso, dois outros entrevistados relataram que seus pais começaram a beber bastante depois de uma determinada situação ocorrida. Um desses entrevistados discorreu sobre como isso repercutiu na sua formação, já que ele admirava muito seu pai e tinha uma mãe doente.

Meu **pai** foi muito **presente**. Me deu muita atenção e carinho, muito dengo. Até aos quatorze anos, quando ele começou a se desviar, infelizmente entrou pro **vício do jogo**, e aí **trouxe muito sofrimento pra toda a família**, e até depois uma **separação**. E, pra família, **problemas** financeiros e ter que todo mundo se virar rapidamente pra arcar com as despesas de casa. Mas até certo ponto da minha vida, ele foi um pai excepcional. Só não foi melhor porque a diferença era grande entre os filhos. São três filhos e **eu assim, era a preferida, o que me trazia um peso muito grande para tentar igualar essa situação**, pra compensar um pouco em cima dos meus irmãos a preferência que ele tinha comigo. **Eu ficava muito sofreda**, nem tanto pela minha irmã, mas pelo o meu irmão, que pra ele era sempre nada e fica difícil ver essa situação (E3, entrevista, maio de 2016).

O entrevistado 7 igualmente narrou uma vivência delicada com a questão do alcoolismo em sua família e expôs comentários sobre como seu relacionamento com os pais foi influenciado por essa situação:

Com pai é um **relacionamento um pouco complicado** porque meu pai era **alcoólatra** e ele era **policia**l e tinha toda aquela **rigidez**. Era alcoólatra e era uma pessoa muito **omissa**, assim... na educação da gente, ele foi muito omissa. Minha mãe tomou sempre a frente de tudo. Só que, por minha mãe sofrer muito com meu pai alcoólatra e também questão de **traições** por parte dele, **ela de certa forma descontava muito na gente**. Quando falo a gente, são minhas irmãs. Então a gente **apanhava muito, recebia muito xingamento. Não teve uma educação adequada** (E7, entrevista, junho de 2016).

O mesmo entrevistado ainda alegou, em outro momento, que o maior sofrimento de sua vida é ver sua mãe doente. E quando respondeu sobre as características e os comportamentos dos seus pais que pudessem ter lhe causado sofrimento, citou:

Meu **pai**, além da **omissão**, era a questão de estar **rotulando** as pessoas, **julgando** o comportamento das pessoas. E na minha **mãe, a agressividade** (E7, entrevista, junho de 2016).

Enfatize-se que entre os depoimentos ouvidos, um servidor historiou que sofreu espancamento do pai e que isso causou um grande trauma, sobretudo, pelo fato da mãe ter adotado uma postura de omissão diante do fato.

Ah, meu **pai foi muito difícil**. Minha relação com ele desde a infância foi **marcada por violência**. Desde a minha idade, acho que com **cinco anos, eu fui espancada e tiveram outros episódios de violência** no decorrer da minha vida até aos vinte cinco anos, quando foi o último e eu disse: “basta. Não preciso passar por isso”! E hoje eu **não tenho mais contato** com ele... contato assim... direto. Mas acabo tendo, por ele ser casado com minha mãe e por morar relativamente próximo, mas não tenho contato pessoal com ele. E a minha mãe, apesar assim, da gente ter uma relação boa, eu acho que ela, nesse processo, **ela foi um tanto omissa**. Porque uma mãe ela **tem que ser mais leoa**, tem que **defender** mais os filhos e ela foi um pouco **omissa**. Mas assim, cada um... hoje como adulta eu vejo que cada um dá o que tem e **ela não foi forte o suficiente**, de ser a leoa que **eu gostaria que ela fosse**. E acho que ela foi assim muito... **não teve forças** pra lidar com essa situação delicada (E1, entrevista, maio de 2016).

Merece destaque o caso de um entrevistado especificamente que logo de início, registrou que preferia não falar sobre a mãe. E durante a entrevista deixou escapar, por dois momentos, que ela causou enormes problemas para a família.

Cabe reforçar que embora Dejours (1994) tenha assegurado que todo indivíduo possui sofrimento na sua história de vida particular, nesta pesquisa foram aceitas as opiniões e percepções trazidas pelos servidores entrevistados, mesmo que contrariassem o pensamento do teórico principal deste estudo. Sobretudo, foi respeitada a subjetividade de cada um, já que o próprio autor vai falar sobre essa questão, e mais adiante, ela também será abordada numa outra categoria de análise.

Tomando por base essas premissas, pode-se concluir que dos doze servidores entrevistados, quatro não reconhecem o sofrimento em sua história particular de vida. Desse modo, existem oito entrevistados que perceberam e reconheceram alguma vivência significativa de sofrimento em suas histórias singulares de vida.

#### 4.1.2 Sofrimento no trabalho

Quando solicitado aos servidores que fizessem um resumo da sua vida profissional contemplando tudo aquilo que considerassem preponderante, notou-se que nenhum deles encontrou dificuldade para construir o relato. Inclusive, alguns dos entrevistados começaram a discorrer sobre os acontecimentos profissionais desde a época de estágio. É bom realçar o fato de que na construção dos resumos das histórias de vida pessoal o processo aconteceu de forma bem diferente.

Na análise da próxima categoria, seção 3.1.3, será feita uma tentativa de entender a relação entre o sofrimento trazido, segundo Dejours (1994), da história particular do sujeito e o sofrimento estimulado pelo trabalho. Para tanto, faz-se necessário antes saber se os servidores reconhecem a presença do sofrimento no trabalho. Por isso, estabeleceu-se a presente categoria de análise: para recolher informações acerca das experiências dos servidores da UFPE no trabalho.

No depoimento do entrevistado 11, por exemplo, foi atribuída a presença de uma característica de sofrimento relacionada com o tipo da tarefa executada em seu novo setor de lotação. Ressalte-se que este servidor, na ocasião da entrevista, estava passando por um momento de transição na Universidade, em que enfrentava sérios problemas de adaptação à nova função, no seu atual setor de lotação, onde passou a assumir um cargo de coordenação.

(...) final de março... aí, me chamaram lá no Centro de Educação para **assumir uma Coordenação** lá. E aí eu fui. Só que a atividade lá é totalmente diferente da que eu fazia aqui, né? Eu sou mais da área administrativa, da burocracia mesmo: papel, processo, relatório, essa coisa... E fui para lá para a infra-estrutura, quer dizer, predial: ar-condicionado, conserto de ar-condicionado, data show, num sei que lá... E aí eu **não gostei**. Passei quatro meses e pedi para voltar só que o processo ainda está rolando, mas assim...de lá, **eu gostava das pessoas. Mas não gostava do estilo, do tipo de trabalho, a tarefa que tinha que desenvolver que é muito prática e eu não sou muito prática, eu sou mais burocrática, de pensar, escrever, entendeu?** (E11, entrevista, agosto de 2016).

O discurso desse servidor coincide com a sustentação de Dejours (1982) de que o trabalho pode despertar no trabalhador um processo de sofrimento quando a relação entre ele e a organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador passa a sentir-se desgastado, exatamente como acontece com o entrevistado 11.

Este mesmo entrevistado reforçou que gostava de trabalhar e que sentia prazer na execução das tarefas referentes ao cargo anterior ao que hoje ocupa, mesmo que houvesse muito trabalho a ser feito. Perceba-se que ele utiliza a expressão *prazer* num trecho do seu discurso:

eu acho que eu **não tinha nem o que reclamar**, eu sempre gostei tanto (risos). Acho que até assim... eu num posso nem dizer a quantidade de trabalho porque **era cada tua de processo**, mas eu **nunca reclamei**. Então, **o prazer era tão grande que eu nunca reclamei** (E11, entrevista, agosto de 2016).

Dejours (1994) traz um esclarecimento que pode justificar o prazer sentido pelo servidor 11 na execução da tarefa. Para o autor, o bem-estar ligado à carga psíquica é produzido pelo livre funcionamento, articulado com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e por ela revigorado. Por esse motivo, o entrevistado alegou que não se incomodava com a quantidade de trabalho, já que sentia prazer no tipo de atividade que desempenhava.

Dentre as muitas contribuições dos servidores para esta pesquisa, uma em especial mereceu destaque. Ao falar do aspecto do sofrimento no trabalho o entrevistado 7 garantiu ter sofrido injúria e ter recebido insultos no ambiente de trabalho:

Estar enfrentando **insultos, injúrias**... Vendo a nossa imagem sendo tão manchada — não vou nem falar denegrada, porque é um termo racista — mas a nossa imagem sendo manchada. Por exemplo, eu que sempre tive ótimas avaliações da minha,

das minhas chefias, sempre tive um trabalho considerado muito bom e estou sendo questionada nisso. **Dizendo que eu não sou competente, eu não sou isso e aquilo**, sem ter uma prova concreta sobre isso (E7, entrevista, junho de 2016).

O entrevistado em questão trouxe um relato emocionado sobre o que percebia como sofrimento no trabalho e garantiu que a situação que hoje vive na Universidade tem causado seu adoecimento psíquico, bem como, tem impactado em toda a sua vida:

Depois que eu fui chamada de “**pretinha**”, num tom irônico, eu comecei a ter **pesadelos e comecei a ficar triste**. Procurei acompanhamento psicológico. **Estou fazendo acompanhamento psicológico**. Quando eu escuto a voz da professora, eu fico **nervosa**, meu **coração fica batendo**, eu começo a **tremar**. Está acontecendo isso (E7, entrevista, junho de 2016).

Já para o entrevistado 8 a questão do sofrimento no trabalho foi atribuído principalmente à antiga jornada de trabalho que o impedia de realizar determinadas coisas em sua vida pessoal. Este entrevistado também alegou, em outros instantes da entrevista, que gostava de trabalhar e que estava bastante satisfeito com o tipo de tarefa que atualmente executa na Universidade.

O que tem de sofrido eu acho que amenizou um pouco. O que tinha de sofrido aqui era a carga horária... de se **trabalhar oito horas e ter duas horas de almoço e ficar sem tempo pra viver, cuidar da saúde**, inclusive. E agora, depois da flexibilização da jornada de trabalho isso foi amenizado (E8, entrevista, junho de 2016).

Ainda abordando o assunto do sofrimento no trabalho o entrevistado 8 menciona uma situação que embora considere sofrida fala sobre ela de modo generalista. Mais à frente, respondendo outra indagação, o entrevistado volta a esse tema e então fica claro que ele se referia ao trabalho atual.

Sufrimento... eu não enxergo a vida com nada de sofrimento. Eu sempre **tento tirar o lado positivo das coisas**. Mas diria que... é um sofrimento quando você, em algum momento, passa a **trabalhar num ambiente de trabalho meio conturbado, com visões muito diferentes da sua e isso torna-se um sofrimento** (E8, entrevista, junho de 2016).

Constatou-se que diversos entrevistados historiaram, com certo incômodo, a existência de determinados aspectos do sofrimento no trabalho, tais como: acomodação de outros colegas, resistência de alguns servidores ao novo, visões diferentes interferindo nas

relações interpessoais, problemas com hierarquia e omissão por parte dos colegas e em alguns casos, por parte das chefias, com quem trabalham. A exemplo disso, o entrevistado 3 pontua:

A **resistência** de algumas pessoas, de alguns profissionais que... porque assim... você chega com uma ideia de ser profissional, de fazer o seu melhor e de se dedicar e, como essas **pessoas já estão cansadas**, já escreveram sua história aqui na Universidade, aí tem aquela **resistência de ver uma pessoa nova, com ideias novas** e aí... fica querendo que você seja diferente, que você não faça, que você relaxe... Aí assim, infelizmente não querem sair, mas também não querem que você faça o seu da forma que realmente deve ser... porque deve prestar o seu serviço da melhor forma que você puder e não de qualquer jeito... porque você está aqui. Então assim, **a maior dificuldade é jogo de cintura que você precisa ter entre tentar ser uma boa profissional e a satisfação que você precisa dar a essas pessoas que trabalham diretamente com você. E é complicado** (E3, entrevista, maio de 2016).

Continuando seu depoimento, o entrevistado 3 complementou seu pensamento acerca do assunto reforçando que encontra barreiras, por vezes, nas relações interpessoais:

O que poderia ser um sofrimento é essa questão mesmo da **diferença de visão, de objetivos das pessoas...** de um modo geral, das pessoas que já deram seu tempo na Universidade e das que estão entrando agora (E3, entrevista, maio de 2016).

Entre as histórias colhidas, houve um caso especial em que o servidor foi redistribuído para a Universidade porque sua instituição de origem foi extinta. Durante a entrevista, em variados momentos, este servidor discorreu sobre o problema de adaptação por ele vivenciado na Universidade durante seus quinze anos de serviço. E com muito embaraço para se expressar, tentou discorrer sobre a parte sofrida do seu trabalho:

sofrimento é... olhe, sofrimento é meio difícil, mas aquele, aqueles probleminhas normais de trabalho, de chefe, de coordenador que muda. Quando você está gostando de um, muda pra outro e realmente o que é ruim aqui é... não tem... não... Só o que é ruim só... **não é aquilo que você gostaria de fazer na vida**. Pronto: eu estava, eu estava muito bem, muito bem, como técnico têxtil da SUDENE. Ali era dentro daquilo que eu estava fazendo, que **eu adorava**. Aí **vim pra aqui, mas nunca fechou, nunca se enquadrrou**, mas dá pra levar... (E12, entrevista, agosto de 2016).

Conclui-se que todos os servidores entrevistados reconhecem alguma forma de sofrimento no trabalho. Alguns relataram fatos passados e outros garantiram estar vivendo o

sofrimento na atualidade. Reporte-se, porém, que alguns entrevistados aparentaram lidar de forma tranquila com o sofrimento.

#### 4.1.3 Relação entre sofrimento na vida pessoal e sofrimento no trabalho

Como afirma Dejours (1996) existe uma relação entre o sofrimento singular, herança da história psíquica do indivíduo (dimensão diacrônica) e o sofrimento atual, que é ativado por uma situação do trabalho (dimensão sincrônica). Baseada nesta premissa, esta categoria de análise tentará verificar se é possível situar no discurso dos entrevistados um fator que possa apontar para existência da ligação proposta por Dejours.

Recapitulando o depoimento do entrevistado 11, ele garantiu que não existiu em sua história pessoal nenhum acontecimento capaz de ter comprometido sua vida e, além disso, não destacou nenhum comportamento ou característica dos seus pais que tenha provocado sequer a sensação de sofrimento. Perceba-se que o mesmo entrevistado declarou não ter problema em trabalhar, mesmo com excesso de volume de trabalho e, sobretudo, a única queixa por ele referida foi a questão do conteúdo da tarefa de sua função atual.

Nesse caso específico, não foi encontrado nenhum ponto que pudesse confirmar a teoria que embasou esta categoria de análise. E importa registrar que de todo modo, ao se incomodar com a situação de trabalho anteriormente relatada aqui, o entrevistado 11 procurou solucioná-la, solicitando o retorno ao seu setor de origem, onde sentia prazer no que executava.

Pode-se deduzir então, que o servidor não se permitiu permanecer num quadro de desgaste ou de bloqueio de suas habilidades e por essa razão, não deu oportunidade do sofrimento sequer vir a se desenvolver. Ou seja, ele impediu que acontecesse exatamente o que Dejours (1994) assevera ao defender que o trabalho pode promover um processo de sofrimento quando o trabalhador passa a sentir-se desgastado e sem possibilidades de ver sua realidade de forma a promover o prazer.

Recordando o conteúdo trazido pelo servidor 7 sobre o fato de ter sofrido injúria, insultos e tratamento racista no trabalho — o que desencadeou um processo de sofrimento e adoecimento psíquico — também não há como garantir a existência de uma relação direta disso com sua história de vida pessoal. Saliente-se, no entanto, que na sua herança particular de vida existe registro de que seu pai era alcoólatra e omissivo e de que sua mãe batia e xingava ele e os irmãos.

Dessa forma, surge a hipótese de que pode ter havido uma influência desses acontecimentos na formação da estrutura da personalidade do servidor. De algum modo quando o entrevistado 7 recebeu um tratamento similar ao que ele havia relatado no começo da entrevista, dessa vez dentro do ambiente de trabalho, pode ter se remetido ao passado, desenvolvendo um quadro que culminou com o adoecimento psíquico. Esta é uma hipótese admissível.

É preciso considerar várias questões acerca desse cenário. Muitos autores que colaboraram para a elaboração do referencial teórico deste estudo trataram da questão da subjetividade do indivíduo como determinante do comportamento e do modo de perceber e enfrentar o sofrimento. Lembrando aqui o pensamento de Mendes (1995), a noção do que é dano ou agravo à saúde, por exemplo, também varia de acordo com o limite da sensibilidade de cada pessoa. Então, uma dedução cabível é a de que provavelmente a reação do entrevistado 7, no que diz respeito à vivência do adoecimento psíquico no trabalho, deva ter uma ligação direta com a experiência vivida na sua história pessoal.

Contudo, isso não significa dizer que outra pessoa passando pela mesma situação responderia de forma igual. Dejours (1998) defendia justamente que a estrutura da personalidade do trabalhador é capaz de explicar a maneira como ocorre a descompensação e seu conteúdo. Além disso, explanava que esta estrutura é justificada pela história de vida, como se vê no panorama apresentado pelo entrevistado 7.

Outro depoimento interessante sobre sofrimento na vida pessoal foi o do entrevistado 1 que historiou uma infância de violência por parte do pai e de omissão por parte da mãe, no que concernia à proteção contra esta violência. Na sua fala, o entrevistado destacou que a mãe não teve, na ocasião dos fatos, a postura que o servidor acredita que ela deveria ter adotado.

Com um olhar atento, é fácil interpretar que o entrevistado 1 tende a encarar como sofrimento no trabalho justamente as conjunturas que lembram o posicionamento que tanto lhe desagradava na sua mãe. O servidor se referiu a tal assunto por mais de uma vez ao longo da sua entrevista. Quando transmitiu sua opinião acerca das atitudes dos pais que lhe causaram sofrimento, o entrevistado contou:

No meu pai, eu acho que ele não soube ser pai. Ele foi um **péssimo** pai em todos os sentidos. Foi **ausente financeiramente e emocionalmente**. Ele não teve pra dar, a verdade é essa. Ele vem de uma família desestruturada e ele não tinha condições de dar porque ele não recebeu. Mas não vou justificar, né? Eu entendo, mas não justifica. E da minha mãe... o que é que mais incomoda na minha mãe? Eu acho

que é essa **apatia dela em relação a ela se acomodar. Eu acho que eu teria reações. Eu sou muito mais reativa e me posiciono muito mais nas situações, mas minha mãe não, ela não sabe se colocar, se posicionar. Ela não é tão firme como eu sou firme e esperaria que ela fosse também, sabe? Eu acho que essa apatia da minha mãe me incomoda bastante** (E1, entrevista, maio de 2016).

Relacionando isso com suas experiências no trabalho, é possível encontrar inclusive o uso do mesmo termo ‘apatia’ — que o entrevistado usou ao falar da postura materna — para se referir também a sua chefia. No momento em que comentou sobre o sofrimento no trabalho, ele desabafou:

O que me incomoda é a **ausência** da chefia. Eu acho que os professores eles são... porque só assim... só quem tem cargo de chefia em departamento são professores. Então, há um **distanciamento** muito grande da vida dele como professor, a vida acadêmica, quando a vida de gestão. Então assim... há um **distanciamento** e há um **desinteresse total**. Eles não estão nem aí pras necessidades do aluno. Ele só está preocupado em dar aula. Entrou na chefia porque é o jogo das cadeiras. Chegou a vez dele assumir a coordenação... Então, a **apatia**, o **desinteresse** da chefia... Então assim...  **você se sente** trabalhando só. Eu não sou coordenadora, eu tô ali pra auxiliar e às vezes eu me sinto como se eu fosse uma coordenadora do curso. Porque se eu... o que eu disser é pra ser feito, mas também se eu não disser... Então, às vezes eu me sinto **sozinha no barco** e isso é algo que me incomoda (...) isso é algo que me **incomoda bastante**, me **irrita** e algo assim... que eu **chego a entrar em atrito**. É isso (E1, entrevista, maio de 2016).

Prestando atenção a diversas falas deste servidor verifica-se que algumas vezes ele assume um comportamento que ele próprio outrora esperou que fosse exercido por sua mãe. Nota-se também que ele reclama da sensação de estar trabalhando só e de ser levado a assumir uma função que não lhe compete — a de coordenador — por conta da omissão de quem realmente deveria exercê-la. Nesse instante, surge a impressão de que a forma como o servidor responde ao quadro apresentado é como se ele tentasse responder ao quadro vivido antes na infância. Talvez o sofrimento de saber que a coordenadora não ocupa o lugar que lhe compete, remeta o entrevistado à cena da mãe que procedeu do mesmo jeito.

E eu tenho uma personalidade forte, eu **bato de frente, eu respondo** e isso acaba... você passa da boazinha que faz tudo, que é bem quista porque sabe tratar as pessoas, porque faz tudo, dá conta de tudo, à má do pedaço. Porque quando você responde, **quando você coloca pro outro as ausências do outro, então isso incomoda, né?** Eu **não me calo, eu sou de**

**responder, de bater de frente.** Então isso acaba me prejudicando um pouco (E1, entrevista, maio de 2016).

Em contrapartida, encontra-se espaço aqui para se trazer apenas uma visão não adotada por Dejours. Mendonça e Mendes constroem um raciocínio um pouco diferente, quando alegam que a injustiça organizacional desencadeia o sofrimento no trabalhador, que por sua vez, tende a fazer uma retaliação. Esses autores concebem que a opção pelo comportamento de retaliação “pode ser positiva por resgatar a percepção de justiça e de querer o equilíbrio, e pode proteger o trabalhador do sofrimento, mesmo que isso prejudique o seu desempenho” (MENDONÇA e MENDES, 2005, p. 490). E a fala do entrevistado 1 pareceu ilustrar essa ideia.

#### 4.1.4 Relação entre sofrimento e organização do trabalho

Esta categoria foi criada tomando como fundamento a ideia proposta por Dejours (1992) de que ainda que o sofrimento psíquico tenha sua origem na história particular do trabalhador, ele é estimulado pela organização do trabalho. E na concepção do autor, a organização do trabalho se relaciona com a divisão do trabalho e com a divisão dos homens. Destarte, operou-se um esforço no sentido de coletar as percepções e experiências dos servidores e de investigar se nas vivências de sofrimento no trabalho existe a influência específica do elemento organização de trabalho.

Indagado aos entrevistados sobre circunstâncias existentes no trabalho suscetíveis de causar-lhes sofrimento, todos eles, sem exceção, citaram aspectos ligados ao elemento organização do trabalho, confirmando a ideia de Dejours (1994). Três entrevistados, porém, consignaram também aspectos ligados a ergonomia, inclusive, fazendo uso deste termo. Contudo, o entrevistado 8 deixou claro que o problema com as condições físicas de trabalho aconteceram na época em que ele esteve lotado no Hospital das Clínicas.

Em seu depoimento, já analisado numa categoria anterior, o entrevistado 11 atribuiu a presença de sofrimento relacionado ao tipo de tarefa executada que não era condizente com seu perfil profissional. Segundo Dejours (1994), o conteúdo da tarefa é um elemento da organização do trabalho.

A questão levantada pelo entrevistado 1 igualmente diz respeito à organização do trabalho. O servidor desabafou seu incômodo em relação à postura da chefia do departamento em que trabalha que considera omissa, desinteressada e até negligente. Garantiu que por

causa desse panorama algumas vezes se vê obrigado a assumir atribuições que não lhe cabem e acaba gerando transtorno e mal-estar para ele.

Eu tinha um **prazo** pra responder a demanda de horário do semestre seguinte e **a chefia não se posiciona** e aí, quando eu respondo... aí pergunta ‘porque você respondeu sem a gente ter conversado?’ Só que já fazia quinze dias que havia essa demanda, o mesmo e-mail que eu recebi a chefia recebeu, mas **a chefia não tem interesse em resolver**. E, quando você resolve, há esse questionamento. Então assim, é **algo que me irrita... me irrita e me incomoda** (E1, entrevista, maio de 2016).

O entrevistado 2 enunciou as ocorrências que causam sofrimento no trabalho refletindo sobre a postura profissional de muitos servidores e destacando a acomodação e a preguiça de alguns. Também discursou sobre as relações interpessoais em que não se respeita o companheiro de trabalho.

Rapaz... incomoda sim. Os setores... **acho que isso é um problema da faculdade, de pessoas que já estão acostumadas a não trabalhar**. Aí o setor público leva essas coisas nas costas... esse estigma de um lugar que **as pessoas não querem trabalhar, que não querem fazer nada**. A gente encontra pessoas antigas aqui que **não estão nem aí para o serviço, chegam tarde**. Eu não tenho nada a ver com o serviço do outro colega, mas isso passa... Às vezes **o que é cobrado a gente e eles não fazem os serviços deles** e acham que a gente aqui, o setor, a infraestrutura é empregado... somos empregados deles. Querem cobrar coisas da gente como se aqui... ‘você tem que fazer porque é empregado da gente’. Isso já aconteceu: pessoal antigo saber que a gente é novato, está chegando e querer... e aí tem colega mais antigo que orienta e fala: ‘oh, não é assim não... esse pessoal é assim... Não pode dar tudo que eles estão pedindo assim... porque não é tua função’. Às vezes pedem **coisas que não é função da gente** (E2, entrevista, maio de 2016).

Todavia, o entrevistado 2 deixou claro que o maior sofrimento para ele é a falta de recursos e de condições para executar seu trabalho e a maneira como isso é conduzido pela gestão.

É querer fazer as coisas e **não ter material**. Tem o profissional, mas não tem o material. Às vezes **tem o material e a gente tem que fazer uma O.S. para um profissional do campus** e às vezes ele não está disponível, aí a gente tem que esperar. E os outros setores pensam que é **incompetência da gente**. Tudo é aqui. Tudo que acontece tem que ir pra infraestrutura (E2, entrevista, maio de 2016).

Vários entrevistados se queixaram de servidores, companheiros de trabalho, que são acomodados e desinteressados. No seu discurso, o entrevistado 6 associou o convívio com esse tipo de comportamento à causa do seu sofrimento no trabalho. E esse problema representa um fator ligado à organização do trabalho, que repercute diretamente na divisão de tarefa e no relacionamento interpessoal. É provável que isso demonstre uma falha da chefia em administrar seus colaboradores.

O que é mais sofrível é eu ver esse **povo escorão**. Assim... eu já **criei algumas inimizades**, porque eu sou assim.. eu sou uma pessoa que ajuda muito, eu gosto muito de ajudar as pessoas, mas eu **não gosto de ser feita de besta**. Então assim, quando eu estou percebendo que você está querendo a minha ajuda e que eu posso ajudar, contribuir, eu estou de boa. Agora quando eu perceber que você está querendo se aproveitar da minha boa vontade, acabou-se. Então assim, eu sou muito... eu digo aos meninos ‘eu sou chata, eu reconheço que sou chata’... Eu sou boazinha, mas na hora de ser grossa, de dizer ‘oh, perai, agora não. Assim não dá...’ **eu sou bem curta e grossa**. Então, **me incomoda muito essas pessoas que no serviço público querem se aproveitar, não querem contribuir, não querem dar sua contribuição**. E aí, nesses momentos, eu falo mesmo na cara. Eu digo ‘eu não estou aqui de graça não. Tu recebes pra trabalhar, então trabalhe’ (E6, entrevista, junho de 2016).

Já nas respostas dadas pelo entrevistado 5 pode-se encontrar duas formas parecidas de sofrimento. Ele lamenta o modo com o público que ele atende (alunos) trata o servidor, bem como, o modo como os docentes muitas vezes se dirigem a ele, inclusive, lhe imputando atribuições que não estão ligadas ao cargo que ele exerce na Universidade. Este mesmo elemento — desvio de atribuições — também foi apontado pelo entrevistado 11 e corresponde à organização do trabalho.

Aqui no programa assim eu fico relatando... Às vezes eu converso com todos que já passaram como secretários aqui. É como... eu acho assim... **estudantes** atuais, mesmo eles sendo pós-graduação, eles **são mal educados domésticos e atual... de querer fazer a gente de gato e sapato**. Principalmente depois que o SIGA foi implantado, que a coisa ficou muito ‘carregando’ a secretaria, no setor das disciplinas do SIGA. E os próprios **professores também** (...) Ficou um hábito, como eu digo, de **coronelismo nos professores**, no caso, exigir café quando a gente é do administrativo e não tem ninguém pra fazer e vem nessas ‘exigenciazinhas’, aquelas picuinhas de água e não sei o quê (E5, entrevista, junho de 2016).

Por fim, é válido confirmar que todos os entrevistados enunciaram algum elemento da organização do trabalho como sendo o estimulador do desenvolvimento do sofrimento. Apenas três servidores além de enunciarem sofrimento ligado a este elemento, também se queixaram de aspectos ligados às condições de trabalho, inclusive, de móveis inadequados para execução das tarefas.

Quando fala do elemento organização do trabalho, Dejours (1994) afirma que não se trata de um aspecto singular, mas algo que engaja todos os atores da instituição. E para tanto, ele assevera que sua investigação passa pelos coletivos do trabalho. Observou-se aqui que muitas das queixas trazidas pelos entrevistados referentes à organização do trabalho se repetiram. E mesmo quando os servidores responderam outras questões proposta na entrevista, mencionaram incômodos similares, mostrando que é preciso investigar e trabalhar o coletivo (social).

Dejours (1994) considera que adotar essa postura de enxergar e atuar no coletivo significa exatamente assimilar aquilo que reveste o trabalho de um caráter de “relação social”, e isso é que permite seguir um caminho para articular um modelo de funcionamento psíquico que encontre um lugar teórico específico para a intersecção singular-coletivo.

#### 4.1.5 Relação entre adoecimento e trabalho

Esta categoria de análise foi formulada principalmente levando em consideração a ponderação de Dejours de que “a normalidade é um indício da guerra contra a doença mental” (1996, p. 153). Nesse sentido, é possível pensar que os servidores da Universidade que relataram sofrimento e incômodo no trabalho estejam travando essa luta para se manterem saudáveis e produtivos. Mas aqui o objetivo é investigar se eles estão conseguindo vencer essa guerra abordada por Dejours ou se chegam ao ponto de adoecer psicicamente. Lembrando que para o autor, o sofrimento é compatível com a normalidade e com a salvaguarda do equilíbrio psíquico.

Dentre os doze entrevistados, apenas quatro admitiram que chegaram a adoecer por motivos relacionados ao sofrimento no trabalho. Dois desses servidores ainda hoje estão em tratamento psicológico em razão do sofrimento. O terceiro, ainda apresenta o problema desenvolvido, mas não faz acompanhamento psicológico, apenas trata o sintoma físico da doença, que segundo informa, não tem cura. A quarta entrevistada, que terá seu depoimento

analisado por completo na seção 3.2.3, se considera *workaholic*<sup>40</sup> e comentou sobre várias doenças (no corpo físico) que já desenvolveu ligadas à questão de estresse no trabalho, mas confessou que chegou a rasgar atestado médico para continuar trabalhando.

O processo descrito pela entrevistada acima traz à tona a explicação de Dejours (1994) sobre os recursos defensivos insuficientes que depois de usados deixam um resquício do sofrimento que continua seu trabalho de pulsar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, dirigindo-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental e psicossomática) e para a doença.

É importante enfatizar que uma das entrevistas que traz caso de adoecimento relacionado ao trabalho já foi citada nesta pesquisa. O trecho do discurso do entrevistado 7, narrando seu processo de adoecimento, foi abordado no item 3.1.2 deste capítulo e se referia a um episódio em que ele sofreu tratamento racista por parte de uma docente. Este fato desencadeou um quadro em que o servidor passou a ter pesadelos, tristeza e, ao ouvir a voz da docente, apresentar sinais de nervosismo como tremores e taquicardia.

Convém aqui lembrar novamente Dejours (1996). O autor vai explicar que o servidor sempre trava uma batalha contra o sofrimento psíquico nas organizações. Por vezes ele é capaz de encontrar um caminho que beneficia tanto a produção quanto à sua saúde. Isso o autor chama de sofrimento criativo. Por outro lado, quando o sujeito não produz essa solução, padece do sofrimento patogênico. E o caso desses quatro servidores, ilustra bem esse pensamento.

As outras duas entrevistas que trouxeram relatos sobre adoecimento psíquico ligado ao trabalho serão apresentadas na seção a seguir com uma análise mais aprofundada. Pode-se adiantar aqui que o entrevistado 9 passou mal durante o expediente na Universidade, tendo sido diagnosticado com VPPB, que é Vertigem Posicional Paroxística Benigna, e que segundo parecer médico foi causada por elevado grau de estresse. E o entrevistado 10 desenvolveu Transtorno de Ansiedade, esteve perto de vivenciar um quadro de depressão, e atribuiu ao trabalho a causa do seu adoecimento.

Recordando a explicação de Dejours (1982) acerca do que é estudado pela psicopatologia do trabalho, ele fala sobre o sujeito diante de uma situação em que não há mais desejo e sobre como isso representa perigo não somente para a mente (depressão, tristeza), mas também para o corpo. No caso do entrevistado 10, por exemplo, será visto mais adiante essa possibilidade real, inclusive com diagnóstico médico.

---

<sup>40</sup> Gíria em inglês que significa alguém viciado em trabalho; um trabalhador compulsivo e dependente do trabalho. Cf: <<https://www.significados.com.br/workaholic/>>. Acesso em 02 de agosto de 2016.

Porém, o que mais merece ser realçado sobre a experiência dos servidores entrevistados quanto à relação entre adoecimento e trabalho é o fato de alguns deles admitirem que adoeceram justamente em momentos que estiveram sem trabalhar. Então, recordando Dejours (2012), entende-se que a ligação do trabalhador com a organização do trabalho nem sempre se direciona no sentido do sofrimento, tendo em vista que o trabalho também pode ser fonte de prazer, e, segundo o autor, até mediador da saúde. Dejours (1982) ainda contribui ao trazer o pensamento de que o não trabalho pode se mostrar tão perigoso para o sujeito quanto o trabalho.

Como exemplo dos entrevistados que declararam ter adoecido por estarem sem trabalhar, segue depoimento do entrevistado 1:

Ah, eu vou falar uma coisa que vai ser até engraçado. Eu **adoeci quando deixei de trabalhar**. Eu adoecia quando deixei de trabalhar porque eu sempre tive dois estágios. Durante a graduação eu tinha um estágio de manhã, um estágio à tarde e fazia graduação à noite. E teve uma lacuna que é uma longa história... uma lacuna quando eu me formei que eu fiquei sem trabalho. Me formei e fui estudar pra concurso. Mas só estudar pra concurso não chegou nem a um ano, isso... mas só estudar pra concurso não estava me satisfazendo, eu precisava trabalhar. Então assim, a minha **família não me cobrava** que eu tivesse uma renda, que eu trabalhasse, não. Eu **tinha toda a tranquilidade de dormir até a hora que eu quisesse. De tarde entrei numa academia e de noite eu ia pro cursinho. Mas eu fiquei doente porque estava sem trabalhar**. Eu peguei uma gastrite nervosa e até... ficar rouca. Do nada ficava rouca e sentia muita dor no estômago. Aí fui ao gastro e ele começou a dizer: -Você perde a voz? e eu disse: - Perco. E ele disse: - Você está com gastrite. Você está com todos os sintomas. Sente dor no estômago? - Sinto. - Vou fazer o exame só pra ter a certeza. Realmente eu estava com gastrite nervosa, não tinha nada de H. Pylori. Ele disse: - Olhe, trabalho é o melhor remédio. Quando você voltar a trabalhar... quando você voltar a trabalhar você vai melhorar. E logo eu consegui passar no concurso do SENAC, que era CLT, mas era seleção pública. E eu comecei a trabalhar e pronto, passaram os sintomas (...) Mas na **UFPE eu não tive nenhum problema físico relacionado ao trabalho** (E1, entrevista, maio de 2016).

O discurso trazido pelo entrevistado 1 confirmou a teoria de Dejours (1982) quando o autor ao explicar a psicossomática justificava que o trabalho é um elemento fundamental para a saúde. O servidor chegou a esta conclusão na sua vivência pessoal no tempo em que ficou sem trabalhar e adoeceu.

Outro depoimento diferente é o do entrevistado 6 que além de relatar que costuma trabalhar quando está doente, narrou um episódio em que mesmo tendo que acompanhar a

filha que estava com pneumonia não conseguiu ficar afastado do trabalho pelo período determinado para o tratamento da sua dependente.

(...) eu **geralmente venho trabalhar doente**. Mas quando eu estou realmente sem condições de vir, eu não venho. E agora com minha filha pequena, às vezes eu preciso **faltar, não porque eu estou doente, mas porque ela está doente**. Mas ainda assim... eu estava até conversando essa semana com uma colega minha de trabalho, ela dizendo essa questão que a gente que é muito certa, às vezes a gente fica pensando que a gente é meio abestalhada. Aí ela disse “que a gente é meio abestalhada”. Porque minha filha faz uns quinze dias mais ou menos que ela teve pneumonia e então ela precisou se tratar durante dez dias. E até o diagnóstico e a finalização do tratamento foi em torno de quinze dias. Então, na primeira semana que eu estava indo para o médico, indo pra emergência, correndo atrás, fazendo exames pra saber exatamente o que é que ela tinha, eu **precisei faltar** (...) Nessa primeira semana eu realmente **não tinha condições de vir**, até porque o tratamento teria que ser feito internada, mas eu optei por fazer em casa, porque eu achei melhor tentar fazer em casa (...) Mas na semana seguinte, **eu fiquei com um peso na consciência e não consegui ficar em casa com ela. Eu vim trabalhar** (...) mas eu **não consegui dizer assim “olha, eu não vou essa outra semana”**. Mas eu depois fiquei pensando “Eu não estou faltando porque eu estou passeando no shopping ou indo pra praia”, como algumas pessoas fazem (...) “Eu estou numa necessidade, de um cuidado no tratamento da minha filha.”. Mas eu fico **relutando muitas vezes de faltar, eu me sinto constrangida**. Então, eu só não venho quando eu realmente não tenho condições ou quando minha filha realmente precisa de mim. Quando ela pode ficar com meu marido, quando eu posso deixar ela na escolinha mesmo doente, tipo um resfriado que ela pode ir pra escolinha eu deixo na escolinha e venho trabalhar (E6, entrevista, junho de 2016).

Por fim, convém lembrar que o servidor que traz este relato é o mesmo que falou sobre a morte prematura do seu pai, o único provedor da casa, e sobre como sua mãe teve que lutar para cuidar dos filhos. E ainda reforçou que ele e os irmãos ficavam sozinhos em casa e que o aprendizado daquela época tem sido carregado por ele pela vida inteira. Quando ele narrou esse episódio acima não demonstrou angústia ou conflito em não acompanhar a filha até o final do tratamento, mas mostrou-se incomodado por não ir trabalhar. Também em outro momento, já citado aqui, este servidor lamenta-se por ter tido que diminuir o ritmo de trabalho para exercer a maternidade.

#### 4.1.6 Estratégias de defesa

Segundo Dejours (1996), a elaboração de estratégias de defesas acontece antes do surgimento das doenças do corpo em resposta a pressões organizacionais. São diversos mecanismos mentais produzidos pelos trabalhadores para combater o sofrimento no trabalho e alimentar uma normalidade que se sustenta através de um equilíbrio psíquico precário. Quando as estratégias são ineficientes, o autor explica que o indivíduo sofre e pode adoecer.

Para Dejours (1996), os trabalhadores geralmente costumam construir o que ele chama de defesas coletivas e de ideologias defensivas de profissão. No caso do presente estudo, só foram observadas estratégias individuais de defesa. Não houve nenhuma menção ao uso de estratégia coletiva por parte de nenhum dos servidores.

Esta categoria específica visou entender como os servidores lidam com o aspecto do sofrimento, por eles reconhecido, no trabalho. O entrevistado 6, por exemplo, contou que adotou duas estratégias ou medidas de defesa, como ele mesmo se dirigiu ao assunto, e concluiu que se não procedesse de tal modo iria acabar sofrendo:

Tem duas medidas. A primeira medida que eu uso é **tentar trazer as pessoas pra fazerem as coisas, só que não de maneira impositiva**. Tipo assim: eu preciso da ajuda de alguém pra fazer um trabalho, eu digo ‘fulano, você pode me ajudar? você pode fazer isso? Olha, eu estou pensando: eu faço isso e tu faz aquilo’. Então, eu **tento envolver as pessoas**. Mas se chegar a um ponto de eu perceber que realmente a **pessoa não dá jeito**, dependendo da circunstância, ou **eu falo diretamente com a pessoa**, que já aconteceu isso e... de ser até **ríspida com a pessoa, até ser grosseira** e a pessoa ficou meio assim comigo, mas depois a pessoa compreendeu e hoje a gente se dá super bem no trabalho. **Ou então**, dependendo das circunstâncias, se for uma instância que não me cabe, **eu passo pro meu chefe**. Eu digo “Olha, está acontecendo isso e isso realmente está desagradável, não estou gostando”, mas também eu acho que não é uma coisa que eu tenha que interferir, tem que ser uma intervenção da chefia e aí eu passo para o meu chefe. Mas geralmente eu vejo alguma forma, **porque se eu ficar com isso eu me corroo por dentro** (E6, entrevista, junho de 2016).

Numa das suas falas anteriores, a servidora 3 havia relatado a problemática referente ao relacionamento com os servidores que não aceitavam as novidades trazidas por ela. E quando falou sobre sua estratégia de defesa comentou que

Mas a solução que eu encontro é realmente assim, **melhorar o relacionamento com elas, conversar**. Também **busco muito mostrar como é importante a experiência que elas têm pra gente**, o quão rico é tudo que elas conseguiram fazer até aqui e assim, misturar um pouco... Eu acho que é a única forma que a gente tem pra amenizar um pouco essas diferenças (E3, entrevista, maio de 2016).

Dejours (1996) não estipula modelos padronizados nem determina quais seriam exatamente as estratégias de defesa criadas pelos trabalhadores. Não existe uma listagem ou uma categorização. O autor somente explica que as estratégias são elaboradas para combater mentalmente o quadro de sofrimento no trabalho. Para tanto, ele aceitava qualquer mecanismo que o trabalhador apresentasse como defensivo durante suas pesquisas, assim como foi feito neste estudo.

O entrevistado 1, em diversos momentos da entrevista, demonstrou que preza por uma atitude de pró-atividade e de determinação em sua vida. E quando se manifestou sobre a estratégia de defesa que utiliza no trabalho não se comportou de forma diferente:

A estratégia que eu uso é **meter a cara e fazer, não esperar**. Só que isso **chega alguns momentos de conflito** como, por exemplo, posso mencionar que ocorreu semana passada (...) (E1, entrevista, maio de 2016).

Anteriormente havia sido utilizado aqui um trecho da entrevista 1 para análise, onde o servidor falava da sua estratégia de defesa e confessava que costumava ‘bater de frente’ e ‘responder’ e, ao mesmo tempo, ele concluía que sua atitude acabava fazendo com que ele fosse visto como uma ‘pessoa má’. E isso coincide com o que Dejours (1994) defende ao expor que com a utilização certas estratégias de defesa, o trabalhador deixa de ser vítima passiva e assume uma posição de agentes ativos de uma atitude provocadora ou de uma minimização diante da pressão patogênica.

Por sua vez, o entrevistado 8 havia feito referência a um aspecto do sofrimento relacionado ao clima no trabalho e quando foi indagado sobre estratégia de defesa, trouxe novamente à tona sua fala anterior:

Como eu disse, eu sempre tento **tirar o lado positivo das coisas ruins**. Falei sobre mais ou menos sobre um **clima ruim**, pessoas que têm pensamentos diferentes. Eu **sempre tento buscar as pessoas que são animadas, que tenham um perfil mais parecido com o meu e, as que não têm, eu tento alimentar com o meu espírito mais animado, mais pró-ativo**, pra poder amenizar a situação. (E8, entrevista, junho de 2016).

No seu depoimento, o entrevistado 5 pontuou, por várias vezes, situações que o desagradavam no departamento onde trabalha. Entre elas, anunciou a alta carga de trabalho que é gerada pela falta de profissionais, pela acomodação de alguns servidores lotados no setor e por outras questões da gestão. Contudo, ao ser indagado sobre as estratégias que utilizava para administrar situações como as elencadas, respondeu com simplicidade que

A estratégia é **se doar mesmo. Fazer o possível pra resolver** qual for o problema. (E5, entrevista, junho de 2016).

Trazendo novamente o caso do entrevistado 11, já trabalhado na seção 3.1.2 deste capítulo, pode-se dizer que ele adotou uma estratégia de defesa preventiva, já que tão logo percebeu sua insatisfação com o conteúdo da nova tarefa (aos quatro meses de lotação) solicitou seu regresso ao antigo setor, onde sentia prazer no que produzia.

E essa atitude vai remeter justamente à descrição que Dejours (1996) faz do comportamento do trabalhador quando se esforça para enfrentar o sofrimento que surge da sua inadequação à organização do trabalho. O autor evidencia que é comum a busca do indivíduo por meios de diminuir as vivências de sofrimento e aumentar as de prazer, para suportar viver dentro das organizações. E foi exatamente o que a entrevistada 11 fez.

O entrevistado 7, como já explicitado, adoeceu por questões ligadas ao trabalho, no entanto, não respondeu especificamente sobre as estratégias que usava para se defender do sofrimento no trabalho. De toda forma, no transcurso da entrevista, comunicou que havia formalizado recentemente a abertura de um processo administrativo direcionado a docente que, segundo o servidor, praticara ato de racismo contra ele. Pode-se enxergar essa atitude do servidor como uma estratégia formulada para se proteger da permanência do sofrimento.

Diferente desse exemplo, o entrevistado 12 apresentou um comportamento de resignação em seu discurso. Lembrando que esse servidor atribuiu sofrimento ao fato de não ter se adaptado à Universidade desde que veio de um órgão extinto (SUDENE):

Ah! porque eu sou uma pessoa muito experiente, muito... muito alegre e sempre pensando positivo aí, você não tem nada de cair naquela depressão, naquela de... **Eu estou aqui e é o jeito: servidor público federal. Então, eu tenho que cumprir com as... com as coisas da Universidade, independente de sentir assim...** também rejeitado não... **Mas dá pra levar** (E12, entrevista, agosto de 2016).

Recorde-se que no entendimento de Dejours (1994), a normalidade dos comportamentos não significa necessariamente a ausência de sofrimento. O servidor pode desempenhar suas atividades dentro de um padrão aceito e nutrir, no silêncio, o sofrimento.

Registre-se, por fim, que nesta categoria apenas dois servidores não conseguiram demonstrar a elaboração de estratégia de defesa contra o sofrimento no trabalho.

#### 4.1.7 Percepção sobre servidores doentes

A intenção de acrescentar essa pergunta ao roteiro de entrevista foi uma tentativa de aumentar o campo de alcance para enxergar alguma ocorrência que pudesse significar doença (por causa do trabalho) ao redor dos que já estavam sendo entrevistados.

Quando perguntado aos colaboradores se tinham conhecimento de algum servidor que houvesse se afastado de suas atividades por apresentar algum tipo de doença psíquica, a maioria respondeu que sim. Apenas dois entrevistados responderam negando conhecimento sobre casos com este. No entanto, um deles descreveu que havia encontrado casos desse gênero apenas no seu antigo local de trabalho dentro da Universidade.

O entrevistado 6, por exemplo, já tinha trabalhado no Hospital das Clínicas e, além de afirmar que ouvia falar de casos de afastamento do trabalho por doenças psíquicas, ainda fez questão de narrar sobre sua experiência no HC:

Não. A gente escuta. Eu já **ouvi histórias de servidores que se afastaram por essas razões**. Lá no HC eu não digo de ter faltado, mas eu conheci pessoas que tinham assim – como eu falei, o pessoal **lá no HC é meio amargo**, com picuinha e o **pessoal lá persegue mesmo**. A gente conhecia pessoas, principalmente na área de enfermagem, que é uma área bem difícil, onde eles são muito imbatíveis, então existiam chefias que **perseguiam** e não eram poucas não. **Veza ou outra a gente tinha conhecimento, através das pessoas que procuravam a gestão de pessoas, de sofrimentos por conta de assédio moral, perseguição**. Agora muitas vezes as pessoas não procuravam o serviço médico por preconceito, por dizer ‘ah, se eu for vão dizer que eu estou doida, vão dizer que isso e aquilo’. Ou não querer transparecer e dizer ‘ah, ela está fazendo isso comigo, mas vamos ver quem vai ganhar’, medindo forças. Então, **lá no HC eu ouvia mais esse tipo de relato, mas aqui não escuto muito não** (E6, entrevista, junho de 2016).

Acrescente-se que o entrevistado 8 também comunicou já ter trabalhado no HC logo que entrou na Universidade. Esclareceu que não encontrou situações desse tipo no local atual de trabalho, mas que sabia de quadros como este no Hospital na época em que esteve lotado lá.

O entrevistado 5, por sua vez, noticiou sobre uma servidora próxima a ele que adoeceu por conta de situações vivenciadas no setor em que trabalhava e precisou fazer tratamento:

em 2005 eu tinha uma secretária, a primeira quando eu cheguei pra cá... Devido a tantos ‘periguinhos’ que já tinha com funcionários normais, na época não tinham os estagiários, **ela já vivia cheia da coisa de tantos professores, no caso, pedindo coisinhas inúteis, bobas que eles mesmos poderiam fazer (...)** A coisa dela já juntou e chegou a iniciar... tomar remédio de tarja preta. Tanto é que depois ela saiu daqui e se deu bem no outro local (E5, entrevista, junho de 2016).

O entrevistado 1 frisou que conheceu de perto um caso de adoecimento mental, mas deixou claro que, na sua opinião, a servidora em questão apenas teve seu quadro agravado pelo trabalho e não causado por ele. Esse comentário do entrevistado 1 coincide com o pensamento de Dejours acerca da herança da história particular do indivíduo e sua ligação com a organização de trabalho no desenvolvimento do sofrimento.

Sim, tenho uma **colega que faz tratamento psiquiátrico**. Ela já tentou até suicídio. E as faltas são recorrentes por esse motivo psíquico. Mas o problema dela **não é ligado a instituição, é ligado a vida pessoal, mas que hoje foi agravado também pela situação dela na instituição**, por troca de chefia. Enfim... o chefe dela atual não tem um bom relacionamento como o anterior, **então pra ela era até prazeroso vim trabalhar com a chefia anterior, mas com essa chefia está mais difícil** ainda pra ela ter que trabalhar nessa situação (E1, entrevista, maio de 2016).

O entrevistado 3, por seu lado, quando discorreu sobre essa questão realçou que se impressiona com os casos de que tem conhecimento acerca de afastamento do trabalho por motivo de alcoolismo.

Sim, já vi e já me impressionei. **A questão até de vício de bebida. Já vi sim, faltando sim** (E3, entrevista, maio de 2016).

Contribuindo um pouco mais, o entrevistado 2 informou que já tinha ouvido falar de servidores que adoeceram e se afastaram por doenças psíquicas ligadas ao trabalho, mas que isso não havia ocorrido na sua época de trabalho na Universidade.

Bom, se faltou, a gente não fica sabendo. Pode falar: ‘fulana faltou, está de licença’. Mas eu não recordo. Eu **sei pessoas**

**que já passaram por tratamento, mas que não é da minha época.** Foi antes da gente (E2, entrevista, maio de 2016).

Ademais, outros servidores limitaram-se a responder essa pergunta apenas afirmando ou negando, mas sem interesse de relatar situações ou exemplos, o que foi respeitado pelo pesquisador.

#### 4.1.8 Um aspecto extra

Apesar de não ter dado origem a uma categoria de análise específica, por não ser este o objeto principal desta pesquisa, a entrevista contemplou uma pergunta sobre a existência de prazer no trabalho. Então, acredita-se ser conveniente citar alguns fatores elencados pelos entrevistados como sendo responsáveis pelo prazer no seu trabalho na UFPE. Alguns desses elementos foram citados por vários servidores: a sensação de dever cumprido, vencer o desafio de resolver problemas, o conteúdo da tarefa executada, a facilidade de trabalhar na jornada de seis horas semanais, a satisfação do público bem atendido, o reconhecimento dos pacientes pelo atendimento, o relacionamento com os colegas de trabalho, a possibilidade de pesquisar e estudar etc.

Além disso, é profícuo anunciar que quase todos os entrevistados assumiram espontaneamente em seus discursos que, apesar dos desafios e problemas enfrentados na vida profissional, gostam de trabalhar. Alguns comunicaram inclusive, que trabalham mesmo quando estão doentes. Outros servidores afirmaram que adoeceram quando estiveram, em algum momento da sua vida, sem trabalhar. Dos doze entrevistados apenas um servidor disse que se esforça para trabalhar na Universidade porque nunca se adaptou de fato ao modelo da instituição, mas ainda assim, não reclama de ter que trabalhar.

## 4.2 Análise aprofundada de entrevistas selecionadas

Neste espaço que segue será feito uma análise completa de três entrevistas com maior aprofundamento. Inicialmente será apresentado um resumo dos relatos para facilitar a contextualização, depois serão analisadas as respostas dadas a várias perguntas do roteiro de entrevista, não se detendo apenas às categorias acima. E para interpretação dos depoimentos nesta subseção se fez uso de todo o referencial teórico, ainda que tenha prevalecido as colaborações do principal autor deste estudo: Dejours.

Foram escolhidos para esse processo: o servidor entrevistado da Reitoria, o servidor entrevistado do Hospital das Clínicas e um servidor lotado no Departamento de um Centro da Universidade. O entrevistado 9 exerce o cargo de Assistente em Administração e atualmente tem uma Função Gratificada, tem 22 anos de serviço na UFPE e 52 anos de idade. O entrevistado 10 exerce o cargo de Enfermeira tem 17 anos de serviço na UFPE e 45 anos de idade. Já o entrevistado 4 exerce a o cargo de Assistente em Administração e atualmente tem uma Função Gratificada, tem 7 anos de serviço na UFPE e 37 anos de idade.

#### 4.2.1 Entrevistado 9

Segundo relato trazido pelo entrevistado 9 sua história de vida foi permeada por momentos de desgaste emocional que causou sequelas permanentes. Ele deixou entender que sua mãe foi responsável pelos prejuízos emocionais causados à família, optando inclusive, por não falar muito sobre a genitora que ainda está viva e tem 66 anos. No entanto, remeteu-se ao seu pai com muito respeito e destacou sua admiração por este no que se refere aos fatores responsabilidade e verdade. Contou sobre algumas dificuldades graves de ordem financeira na família que quase gerou uma experiência de fome.

Sua vida profissional começou aos 14 anos, carregando caminhão de areia. Serviu ao exército e diz que muito aprendeu com este fato. Referiu-se a tal instituição com muita admiração e gratidão. Trabalhou com satisfação na SUDENE, onde alcançou o posto de gerente e há 22 anos trabalha na UFPE. Respondeu com presteza às perguntas sobre sua vida profissional, mas alertou, antes e durante o processo, que preferia não tocar em alguns assuntos como relacionamento interpessoal e gestão.

Pode-se destacar desse relato, o fato do servidor acreditar que adoeceu no trabalho por situações incômodas que ele não detinha o poder de mudar. E mais importante ainda é sua declaração de que passou mal durante o expediente e desenvolveu um quadro patológico que foi considerado pelo médico como originado por estresse. Contudo, mesmo reconhecendo a participação do trabalho nesse quadro, atribuiu também ao âmbito particular a influência no desencadeamento do estresse. Por fim, ressaltou que enxerga no profissional o lado ser humano também, e recomendou que a instituição se preocupasse em ter essa visão.

Seguindo para o aprofundamento da análise da entrevista 9, começou-se interpretando a vida pessoal do entrevistado. Ao falar do seu pai, salientou por mais de uma vez o fato de considerá-lo uma pessoa muito responsável.

(...) **as ações** dele, o que ele fazia **em prol da família**, isso me deixa muito **alegre** porque ele foi uma pessoa **responsável**. Faleceu há 4 anos, aos 72 de idade, mas ele foi uma **pessoa muito, mas muito responsável** (E9, entrevista, agosto de 2016).

E em vários momentos em que comentou sobre sua vida profissional, o entrevistado demonstrou, e algumas vezes com orgulho, que preza bastante, e até se pauta pela conduta profissional responsável.

Eu tenho hoje trinta e três anos, oito meses e nove dias de trabalho, **nunca** faltei expediente (E9, entrevista, agosto de 2016).

Nesse trecho, por exemplo, respondendo se tem ciência do que a UFPE oferece em termos de programas ou atividades para a qualidade de vida e a saúde do servidor, ele também se apresentou como muito responsável na execução de suas atividades:

(...) quando acontece de me ausentar é... talvez eu esteja me valorizando... mas gera um certo transtorno. Então, eu, pelo meu histórico de absorção das informações legais, eu **sou** uma pessoa **muito procurada** aqui na sala. Então, eu **nunca chego atrasado, nunca saio antes** do meu horário, e talvez, por ficar muito na sala, eu feche meus olhos para o que está de fato acontecendo. **Conheço**, mas muito **superficial** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Outro aspecto interessante no âmbito da vida pessoal é que mesmo tendo dificuldade de falar sobre a mãe, como ele declarou, estabeleceu como característica prazerosa da sua genitora o fato dela ser rígida e disciplinadora.

(...) como eu falei, ela é uma **pessoa muito forte, rígida. Ela disciplinava. Minha mãe disciplinava bastante, muito mais até que o meu pai** (E9, entrevista, agosto de 2016).

E quando faz o resumo da sua vida profissional, o entrevistado destaca que a época em que serviu exército foi a melhor fase da sua vida. É útil trazer esse comentário, pois embora não se refira ao tempo de serviço do entrevistado na UFPE, refere-se à sua construção profissional. E assim como nas conexões feitas acima sobre a responsabilidade (atributo admirado no pai) e seu trabalho na UFPE, pode-se incluir o aspecto da disciplina presente na instituição 'exército', mencionada por ele. Como na vida pessoal do entrevistado esse elemento foi bem presente e não lhe causava sofrimento, tendo em vista ser inclusive o que

ele conseguia admirar na sua mãe, logo, pode-se perceber que ele se adaptou bem aos valores do exército.

Aos **18 anos** entrei para o **exército**, aí conheci o **lado bom do profissional**, para mim foi a **melhor fase da minha vida**, de 1983 a 1988 (E9, entrevista, agosto de 2016).

Quando o entrevistado 9 respondeu sobre uma característica do pai que representou sofrimento ou que provocou alguma dificuldade de aceitação, ele citou o fato do pai interpretar mal alguns comportamentos alheios.

(...) talvez por conta dele **não ter tido** oportunidade de **estudo**, ele às vezes **interpretava** algum comportamento das pessoas como, assim, **errado**. E aí ele fincava pé, discutia, **achando que ele tinha razão** do que ele estava argumentando **quando na verdade, não era bem assim** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Então, quando abordou o que lhe incomodava no trabalho, o entrevistado destacou a dificuldade de atender o público com que trabalha justamente pela falta de conhecimento dessas pessoas em alguma área. Ressalte-se que o entrevistado atende todo tipo de público, entretanto, o setor é muito procurado por aposentados e pensionistas para informações e procedimentos básicos.

o que atrapalha meu trabalho, na verdade, é o **pouco conhecimento dos meus “clientes”** em situações básicas, por exemplo: nós temos 6.200 servidores da ativa, eu acho que pouco mais de 2.000 é que sabe abrir e-mail<sup>41</sup>... o restante não tem noção nenhuma de como manusear um computador (...) Daí, a **instituição precisaria preocupar-se** um pouco mais com a preparação das **pessoas nesse sentido** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Essa reclamação do entrevistado 9 remete ao pensamento de Dejours (2012) quando o autor fala da possibilidade de relacionar o sofrimento singular da história psíquica individual com o sofrimento atual que aparece no reencontro com a situação do trabalho. Entretanto, ao mesmo tempo em que esse servidor demonstrou incômodo com o fato de alguns usuários não terem conhecimento para operar o computador, por exemplo, e constatou que isso repercuta em seu trabalho, ele atribuiu essa responsabilidade, de certa forma, à instituição.

---

<sup>41</sup> É bom registrar que esses números citados pelo entrevistado 9 não correspondem exatamente ao universo real de servidores da UFPE. E ainda, que o número de servidores ‘sabem abrir e-mail’, conforme cita o entrevistado, não é oficial. Essas foram informações fornecidas exclusivamente no seu discurso.

Dejours (1998) quando apresenta a Psicodinâmica do Trabalho aponta como seu foco central os conflitos surgidos na conexão estabelecida entre o trabalhador com uma história singular e uma situação de trabalho com características específicas e algumas vezes contrárias à vontade do trabalhador. No caso citado, o público ‘sem conhecimento específico’ se assemelha à característica tida como desagradável do pai do entrevistado 9. E ele discursou sobre como isso atrapalha seu trabalho.

É sensato assumir, porém, que o entrevistado não enxergou nessa situação de trabalho específica exatamente um sofrimento. E ainda que tenha mencionado anteriormente que a falta de estudo ou conhecimento do pai repercutia em algo que lhe causava certo sofrimento, quando comentou sobre a parte que considerava mais prazerosa no seu trabalho, falou justamente da sua satisfação em fazer com que os usuários compreendam plenamente as informações prestadas, especialmente, os mais idosos.

Isso resgata um pouco o que Dejours (2012) chama de estratégia de defesa. O autor explica que o trabalhador se utiliza de mecanismos, buscando minimizar as vivências de sofrimento e aumentar as de prazer. De certo modo, também lembra o mecanismo de sublimação já tratado no referencial teórico, bem como recorda o processo de transferência<sup>42</sup>. É como se orientando e esclarecendo o público, o entrevistado o fizesse a seu pai.

(...) **prazer** é ver o rosto, em especial dos aposentados e pensionistas que **têm uma certa idade**, quando eu **consigo passar** para eles uma determinada **informação** que eles estavam assim... meio que truncado... não conseguiam entender o porquê daquela situação, em especial o que acontecia em seu contracheque, com o seu salário, com o seu comportamento financeiro... Então, **quando eu consigo** explicar para eles, mesmo que aconteceu um dano financeiro, mas eles **entendem**... Então, isso me dá  **muito prazer**: eu **consegui passar a mensagem** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Observe-se que quando executa o resumo da sua vida pessoal, o entrevistado 9 lamenta-se de algumas situações vividas na infância, mas prefere não detalhar os fatos. Todavia, garante que vivenciou o que chama de ‘desajustes’ que comprometem seu equilíbrio emocional e psíquico até o presente. Logo, pode-se até supor que parte do sofrimento que ele possa enfrentar no trabalho tenha mesmo origem na infância. Contudo, não é possível

<sup>42</sup> Na transferência “toda uma série de experiências psíquicas prévias é revivida, não como algo do passado, mas como um vínculo atual(...) Algumas são simples reimpressões, reedições inalteradas. Outras se fazem com mais arte: passam por uma moderação do seu conteúdo, uma sublimação. São, por tanto, edições revistas, e não mais reimpressões” (FREUD, 1969. v. 7, p. 109-19).

relacionar diretamente tal sofrimento com situações específicas da sua vida profissional, tendo em vista que o servidor preferiu não se aprofundar nos detalhes dos acontecimentos.

A única coisa que eu **gostaria de ter mudado era a história da minha família em geral**, pais, irmãos, meus avós, porque eu tive uma vida muito, mas muito, **conturbada**. Ninguém não faz nem ideia. Foram 3 anos, em um intervalo de 11 a 14 anos, **quase que sem comida** na minha casa. Muito delicado, por conta de **desajustes emocionais familiares**. Então, esse trecho da minha vida eu **queria esquecer** definitivamente e obviamente que isso levou para o futuro e **me compromete** também (E9, entrevista, agosto de 2016).

Quando indagado se o entrevistado conseguia perceber algum sofrimento relacionado ao seu trabalho, o servidor lamentou a postura da organização em não preparar os servidores para a aposentadoria.

o que me deixa **entristecido** é imaginar (...) É que **falta um comprometimento muito maior do órgão para os servidores que estão em final de carreira** voltando para as suas casas, para o retorno a sua família, e assim, a universidade não tem um **programa de reinserção** dessa pessoa que está saindo da universidade para sua casa (E9, entrevista, agosto de 2016).

Possivelmente uma das maiores contribuições do entrevistado 9 tenha sido o relato trazido por ele quando indagado sobre já ter adoecido por conta de algo relacionado ao seu trabalho.

Eu **já adoeci na sala de trabalho** no dia **27/01/2013**. Passei mal aqui, por volta das 11h. Comecei a falar muito embolado (...) **Cheguei a desmaiar aqui no ambiente da sala(...)** E eu diria o seguinte: a **Universidade nem sabe que isso aconteceu(...)** Eu fiquei **internado 2 dias**. Tive que voltar aqui no trabalho para mudar meu período de férias, que eu **nem utilizei de licença...** Eu **mudei as férias** para poder tentar me recuperar. E hoje eu ainda **sofro com VPPB, que é vertigem posicional paroxística benigna(...)** Foi ocasionada, segundo o Dr. Fábio Coelho do HC, por **pico elevadíssimo de estresse**, que poderia ter me causado uma coisa maior e **ainda estou doente** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Nessa fala, embora o entrevistado diga que reconhece que adoeceu por algum aspecto ligado ao trabalho não esclareceu os detalhes. De toda forma, pode-se relacionar essa passagem com a ideia de Durand (2001) de que a doença do trabalhador funcionaria tal qual um testemunho, um tipo de desabafo dele contra o modo de trabalho.

E resgatando Dejours (1998) é útil lembrar também seu pensamento sobre a estrutura da personalidade do trabalhador poder esclarecer a forma sob a qual aparece a descompensação e seu conteúdo, mas não ser capaz de explicar o momento escolhido para sua manifestação.

Além disso, percebe-se que o servidor confessou ter trocado o período de férias com o objetivo de usá-lo para o tratamento da sua doença, abrindo mão da licença pra tratamento de saúde (LTS). Esse comportamento pode revelar algo sobre sua personalidade que já ultrapassaria o simples aspecto da responsabilidade, elemento prezado por este servidor como se observa em outras falas suas.

Saliente-se igualmente que esse trecho do depoimento acima explorado direciona a uma expressão também trazida por Dejours (1994) ao tratar do tema carga psíquica revelada em comportamentos do trabalhador: o presenteísmo. O autor se refere a um engajamento excessivo do trabalhador a uma tarefa. Não se pode afirmar, mas talvez este servidor possa ser um exemplo desta conduta.

E quando é indagado ao entrevistado se ele associava o episódio da sua doença exatamente ao trabalho, acrescentou que se tratava de um conjunto de fatores, confirmando o que Dejours já trouxe anteriormente.

**é um somatório.** Muita gente diz: **olha esqueça problema pessoal com problema profissional. Eu acho meio que impossível fazer isso, você separar a pessoa do profissional.** Você às vezes traz para sala alguma coisa que aconteceu no seu ambiente, uma discussão com a esposa, com filho, uma doença sua... Você traz para sala e você leva para casa um comportamento que aconteceu com um 'cliente' seu aqui e... você leva também isso para a sala... **Então, na verdade, eu acho que eu adoeci por conta de um somatório. A questão é: aconteceu na instituição e não tem nenhuma assistência médica no prédio** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Esse discurso também conduz à sugestão de Durand (2001) de que ao se atender uma pessoa doente tem que compreender como seus problemas pessoais se cruzam e se misturam com o que ela vivencia no trabalho. Aqui, a autora não se reporta à herança individual defendida por Dejours, mas aos problemas cotidianos desses dois ambientes. E Pagès *et.al.* (1987) também ratificam que o trabalho não está dissociado da vida privada, exatamente como pregou o entrevistado 9.

Ao ser interrogado sobre já ter estado deprimido, o entrevistado confirmou que sim, mas assegurou que seu episódio depressivo não se tratou de motivação ligada ao trabalho.

**Já. É... eu tive um comprometimento financeiro muito alto** que me deixou muito pensativo. Não é questão de trabalho, é **questão pessoal** (...) (E9, entrevista, agosto de 2016).

Em dado momento, o entrevistado 9 também se queixou da inadequação dos equipamentos de trabalho, condições físicas, mas não reclamou de nenhuma espécie de sofrimento ou mesmo de adoecimento relacionado ao fato. Para Dejours (1992), as condições de trabalho refletiriam prejuízo no corpo e ocorreriam por causa do ambiente físico, químico, biológico, das condições de higiene e segurança dos postos de trabalho. De fato, aqui se trata de reclamação em relação às condições físicas do trabalho, mas o servidor não se queixou sequer de adoecimento físico em detrimento disso.

**E outra coisa é a parte ergonômica** no meu trabalho... **também não é muito satisfatória** não (E9, entrevista, agosto de 2016).

Interessante enfatizar que em dois momentos o entrevistado se absteve de tocar em determinados assuntos que lhe causam mal-estar. No que concerne à vida pessoal, o assunto se relacionava à mãe, que inclusive, ainda está viva.

**Minha mãe, eu não gostaria muito de falar sobre ela,** porque assim... eu tenho alguns **desentendimentos** por conta de **atitudes dela** (...) Mas ela foi uma **pessoa** que, assim, **comprometeu bastante a história da família** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Já no que concerne ao aspecto profissional, o entrevistado evitou tocar no assunto que diz respeito às relações interpessoais no trabalho e à gestão. E mais uma vez não se pôde relacionar esses fatos entre si ou relacionar a sua vida pessoal com alguma situação de trabalho por não se ter certeza do que aconteceu. De todo modo, isso permite supor que nessas duas situações evitadas pelo servidor reside algum tipo de sofrimento.

**Eu preferia não falar da parte é... humana e de gestão** porque eu aí entraria em situações muito pessoais até... e **eu acho que o momento não é oportuno** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Ao ser perguntado se o entrevistado conhecia outros servidores da instituição que faltaram trabalho por doenças ligadas ao CID F, com explicação do que significa essa sigla, ele afirma que conhece.

É... Infelizmente por trabalhar no atendimento ao público... e **aqui chegam pessoas de todas as naturezas... Sim e não são poucas não... são bastante pessoas** que é... passam por situações emocionais...físicas... e por conta disso ausentam-se ou passam até muito tempo de licença... quase que os 2 anos que por lei pode (E9, entrevista, agosto de 2016).

E em relação a ter ciência de servidores mais próximos a ele que tenham vivido tal situação, também confirmou conhecer.

(...) **eu já acompanhei casos, inclusive de pessoas que se aposentaram por problemas psicológicos... não é... e nem aqui comparecem...** Quando comparecem é por conta de já estarem aposentadas, questão de cadastramento. **Mas conheço sim, umas 3 ou 4 pessoas** (E9, entrevista, agosto de 2016).

No momento em que se procura saber se o entrevistado se sente ouvido, acolhido, pela Universidade, ele sugeriu uma divisão de esferas para analisar esse acolhimento. Quando fala em ‘ parte pessoal’, o servidor quer referir-se aos que têm uma relação pessoal com ele.

**A parte pessoal, essa eu tenho certeza que se preocupa**, por exemplo, a chefe é... da CCQ... ela é uma pessoa interessadíssima, se preocupa... ela quer que eu estude... pergunta como a gente tá. Ou seja, essa parte...é...me acolhe (...) **A parte de gestão não (...)** as pessoas me conhecem, ou seja, as pessoas... é...é... no mesmo patamar sabem e te acolhem; as pessoas de gestão quase que não (...) (E9, entrevista, agosto de 2016).

Foi incluída uma pergunta nesta entrevista que não estava no roteiro inicial acerca do que o entrevistado melhoraria no seu trabalho. Ao que respondendo ele fez uma distinção entre o profissional e o ser humano, considerando a importância da harmonia entre eles. Nesse instante, o discurso do entrevistado se conectou novamente a um pensamento de Durand (2001) que enxerga o ser humano para além de um conjunto de nervos e músculos. A autora fala de um ser provido de razão e sentimento.

Na **verdade eu precisaria adquirir um conhecimento amplo de legislação, gestão e comportamental**. Eu tinha que primeiro ter esse conhecimento porque não necessariamente o que um setor ou a pessoa precisa a gestão pode atendê-lo, então eu tinha que fazer essa mediação. É... mas de cara... era uma **hiper valorização da pessoa porque tudo bem, eu preciso do profissional, mas por trás do profissional eu tenho o ser, eu tenho a pessoa... e as pessoas são diferentes, tem doença, tem famílias, e tem situações que precisam ser analisadas... é... é... em**

**separado para aí sim fazer o bloco e aí... é ajudar e ou tentar harmonizar isso profissionalmente** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Assim, ao declarar que melhoraria a forma de enxergar o servidor/profissional, oferecendo uma valorização maior da pessoa humana, é como se o servidor desabafasse que, na sua percepção, esse olhar é ainda muito falho por parte da UFPE.

No que concerne à adoção de estratégias para se defender do sofrimento no trabalho, o servidor afirmou que como não tem o poder de intervir nas situações que lhe incomodam, acaba adoecendo. E essa impossibilidade, ele explicou que também se refere à gestão.

**É... infelizmente por não ter esse alcance, nem de dotação financeira, nem de gestão, eu adoço! Eu vejo as coisas e termino absorvendo aquilo ali... Não consigo mudar. O que eu conseguiria mudar era um birô, uma cadeira, tal... mas parte financeira, não.... Parte de estrutura, não... Não tenho como mudar, então, eu adoço** (E9, entrevista, agosto de 2016).

Esse depoimento, em certo ponto, confirma a ideia de Dejours (1992) de que o sofrimento começa quando o trabalhador utilizou o que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e reconhece que o nível alcançado de insatisfação não pode mais diminuir. O autor atribui a esse contexto o aspecto de bloqueio da relação entre a pessoa e a organização do trabalho que faz com que, segundo ele, o trabalhador sintam-se desgastado. E o entrevistado 9 confirma que chega a adoecer por essas questões.

Evidencie-se que nesse caso, o entrevistado 9 não relatou problema com a questão de ergonomia propriamente dita, como já fez em outra fala sua. Ele reclamou da impossibilidade de resolver situações que dependem de liberação orçamentária e de prioridades estipuladas pela instituição, ou seja, aludiu a elementos que Dejours (1992) associa ao âmbito da organização do trabalho.

De modo geral, não foi possível relacionar os fatores de sofrimento no trabalho do entrevistado 9 com elementos de sua vida pessoal. Isso ocorreu inclusive porque o entrevistado não forneceu alguns detalhes que considerava doloridos, mesmo que tenha relatado que certos fatos ocasionaram problemas emocionais e psicológicos que até hoje repercutem na sua vida.

Em contrapartida, quando o entrevistado 9 contou sobre seu adoecimento atribuiu isso a um misto de causas que se formou com situações de trabalho e de vida pessoal, salientando que por diagnóstico médico, seu quadro acabou se transformando em doença física causada

por forte estresse. Aqui é fácil associar esse acontecimento ao que Dejours (1996) chama de psicossomática.

É possível perceber a presença de alguns elementos da infância do entrevistado, pelo menos da parte que ele contou, em alguns aspectos do trabalho. Mas frise-se que mesmo um atributo que o incomodava em relação ao pai passa por um processo em que ele o transforma, sublima, no exercício da sua atividade. E dessa maneira, o entrevistado 9 encontra satisfação em ajudar o público que, assim como seu pai, demonstra dificuldade de compreensão de certas informações.

Todavia, o que de fundamental resta a se extrair dessa valorosa contribuição é a opinião do servidor (que tem 22 anos de serviço na UFPE) em relação à instituição e ao modo como, na sua percepção, a gestão trabalha. Assim, dos pontos em que o servidor contribuiu, mesmo que indiretamente, para a análise da gestão, destacam-se três questões que podem servir de reflexão para a Universidade: a necessidade da UFPE preparar os servidores para a aposentadoria; a importância de ter algum tipo de assistência médica no prédio da Reitoria, na sua visão; e a possibilidade da instituição capacitar melhor os servidores, especialmente na área de informática, para inclusive, diminuir o impacto no trabalho de outros servidores.

#### 4.2.2 Entrevistado 10

Segundo relato trazido pelo entrevistado 10 sua história de vida foi tranquila e sem grandes problemas. Destacou que sempre teve bom relacionamento com as pessoas da família, do ciclo de amizades e da escola. Merece ênfase o fato de sua família ter vivido uma crise financeira e o pai ter começado a beber em razão disso. Essa circunstância ocorreu na época em que ele já era adolescente. O entrevistado 10 acredita que apesar de ter se angustiado com essa experiência, passou por tudo de forma serena e nunca teve problema com seus pais.

Historiou que se graduou em Enfermagem e Psicologia. Prestou vários concursos e conseguiu entrar na UFPE, trabalhando no HC há 17 anos. Acrescentou que é casada e tem um filho de oito anos.

Falando dos pais, que ainda estão vivos, destacou que a relação com os dois sempre foi boa e que costumavam conversar, brincar e passear bastante. Enfatizou que eles sempre incentivaram bastante os filhos e os parentes a estudarem porque defendiam a ideia de que ‘pobre’ só muda de vida com estudo.

Quando enunciou as qualidades que apreciava nos genitores, declarou que o pai tinha uma atitude muito positiva com tudo na vida e que a mãe era muito determinada, assim como ela. E quando se referiu aos aspectos mais difíceis de ver ou de conviver com eles, assegurou que o pai era acomodado e esperava muito que as coisas acontecessem e que a mãe era depressiva e apesar de ser determinada, se deprimia quando as coisas não aconteciam conforme seus planos.

Sua vida profissional começou aos 17 anos, ministrando aula. Em seguida, terminou o magistério, começou a fazer faculdade, mas continuou a exercer a profissão como professora. Trabalhou em hospital privado e em programa de agente comunitário numa cidade do interior de Pernambuco. Passou no concurso para o HC e foi trabalhar no setor de Nefrologia. Também começou a dar aula em faculdades privadas nos cursos de nefrologia (UPE, FACHO e Faculdade São Miguel). Já trabalhou como professora substituta da UFPE por 3 (três) vezes. Atualmente é lotada no ambulatório de endocrinologia do HC. É Enfermeira e está incluída na categoria de Técnico Administrativo em Educação (TAE).

Sobre o trabalho atual revelou que tem prazer em atender os pacientes e em vê-los saindo do hospital com uma orientação correta para melhorar a qualidade de vida e a saúde. Contou que a parte mais complicada do seu trabalho é assistir a injustiça decorrente do atendimento diferenciado dos pacientes, onde existe personalismo e facilidades para alguns e, cumprimento de normas para outros. Também fez queixas acerca do relacionamento interpessoal entre os servidores e da qualidade da comunicação organizacional.

Pode-se destacar desse relato, que o entrevistado garantiu que desenvolveu transtorno de ansiedade no HC. Depois de procurar vários especialistas, o médico do trabalho indicou que ele procurasse um psiquiatra, devido à quantidade de licenças que ele estava tirando. Então, o psiquiatra diagnosticou o referido transtorno e considerou que estava relacionado ao trabalho. Até hoje o entrevistado 10 faz terapia e é acompanhado por psiquiatra. Informa que em razão disso, inclusive, teve que mudar de ambiente de trabalho.

Começando a analisar a entrevista, aponte-se que quando o entrevistado 10 fez o resumo da sua vida pessoal, deixou claro que não tinha nada para reclamar da sua história de vida e que sempre teve um relacionamento harmonioso com seus familiares e pessoas do convívio. Entretanto, historiou uma situação de angústia na fase da adolescência.

a minha vida pessoal é **tranquila; não tem grandes problemas** não. Ah, tá! Minha fase da **infância foi ótima**, não tive nenhum problema não marcante não. E o **relacionamento com a família foi bom**, com os amigos, na escola, né? Na **adolescência** foi que teve uns probleminhas

porque na época, a gente entrou numa **crise financeira** familiar e o meu **pai começou a beber** e aí, eu ficava **muito angustiada...** assim... com isso. **Mas foi tudo tranquilo (...)** (E10, entrevista, agosto de 2016).

Ao se referir a seus pais novamente, o entrevistado 10 falou de uma relação que encara como muito boa.

a minha **relação** com meu pai e minha mãe sempre foi **boa**. Assim... a gente conversava muito, brincava, passeava. E eles sempre **incentivaram** muito a gente a, a família toda, **a estudar**, porque diz: - oh, a gente é pobre e as pessoas pobres têm que estudar porque é a única saída para mudar de vida. Então assim... graças a Deus nunca tive problema com eles não. **Até hoje**, um tem 71 anos o outro tem 76, e a gente tem **uma relação familiar muito boa** (E10, entrevista, agosto de 2016).

E apresentando o aspecto mais prazeroso de se observar ou de conviver dos seus pais, ele destacou as características de positividade e determinação. E se enxerga nas atitudes determinadas da genitora.

(...) do meu pai a **positividade**. Ele pode tá... ele tava com câncer de próstata, detonado, ferrado, lascado, e ele dizia: 'não... eu vou ficar bem'. E sempre que eu ligo para eles, todos os dias, eles moram em João Pessoa, e toda vez que eu ligo ele diz: 'ah, tá tudo ótimo, tudo ótimo!' Ele pode tá com o maior problema do mundo e ele sempre diz que está tudo bem (...) E... e da minha mãe é a **determinação**. Assim... quando ela quer as coisas, ela briga, ela faz a maior confusão, mas ela vai atrás do que ela quer, **ela não desiste não**. Eu **puxei um pouquinho a ela** nesse sentido, assim de correr atrás das coisas que eu quero (...) (E10, entrevista, agosto de 2016).

No tocante as características ou comportamentos dos seus pais que pudessem ter causado algum tipo de sofrimento ou desagrado, o entrevistado 10 destacou que em algum aspecto eles são bem diferentes e enunciou atributos que mais adiante iremos analisar:

do meu pai, é o seguinte... ele é a **comodidade**, ele é o **contrário dela**. Ele **não** é muito de **correr atrás** das coisas não. Ele **fica meio esperando** as coisas caírem do céu, sabe? E... e da minha mãe, é que ela é meio **depressiva**. Interessante é que ela é **muito determinada** para as coisas, mas também quando as **coisas não dão certo**, do jeito que ela quer, ela fica muito **deprimida**. É isso aí. (E10, entrevista, agosto de 2016).

Quando contou sobre sua vida profissional, o entrevistado explicou que começou a trabalhar muito cedo, aos 17 anos, e fez um bom resumo da sua jornada. No que concerne à parte que considera mais prazerosa no seu trabalho, ele falou do atendimento dos pacientes.

o mais **prazeroso é atender** os pacientes e ver eles saindo, né,? com **uma orientação melhor, para melhorar a qualidade de vida** deles e o estado, né, de saúde deles (E10, entrevista, agosto de 2016).

Já ao responder sobre a existência de sofrimento no trabalho, o entrevistado 10 sublinhou a injustiça que vê no tratamento diferenciado para com os pacientes e o relacionamento interpessoal.

mais sofrida é a **injustiça** social, né? porque a gente vê que **no serviço público tem muito dois pesos e duas medidas**, então assim, às vezes o paciente precisa de uma coisa, de um atendimento, de um exame e ele não consegue, marcar, por exemplo, **mas aí vai outra pessoa que é amigo de fulano, de sicrano... aí vai consegue**, passa na frente dele. Então isso é **muito desgastante e o relacionamento interpessoal também entre os profissionais. Precisa melhorar a comunicação e relacionamento interpessoal**, né? (E10, entrevista, agosto de 2016).

É útil observar que o entrevistado 10 apresentou apenas dois elementos em sua história pessoal que pudessem ser apontados como causas de sofrimento: a crise financeira enfrentada pela família e o pai ter começado a beber. Contudo, ele próprio comentou que esses fatos aconteceram já na sua fase de adolescência, referindo-se a eles como ‘probleminhas’ e reforçando que ‘foi tudo tranquilo’.

Assim, não é possível garantir que exista um vínculo entre o sofrimento de vida pessoal do entrevistado 10 que hoje acione um sofrimento (atual) no contato com elementos da organização do trabalho. Então, nesse caso específico, não existe o que Dejours (2012) chama de reencontro do sofrimento da história particular do sujeito com a situação do trabalho. Até mesmo porque a situação da qual o servidor se queixa em relação ao trabalho não aparente semelhança com o tipo de fato negativo da sua vida pessoal.

E o entrevistado 10, por si mesmo, comentou sobre uma situação que o incomodava no trabalho, quando lhe foi perguntado sobre a adoção de estratégias para superar as dificuldades do trabalho. Assim, o discurso do entrevistado 10 se alinhou ao de Dejours (1982) que fala sobre a situação em que o trabalhador não nutre mais desejo, e que isso repercute em risco não somente para a mente (depressão, tristeza), mas também para o corpo.

(...) a gente traz um monte de novidades para colocar em prática, a gente não consegue colocar em prática, porque quando chega **aqui não tem material, as pessoas não querem se envolver, as pessoas não querem se dedicar**, e assim, e a gente não... tem coisas que tem que ser multidisciplinar,  **você não consegue fazer só**. As pessoas acham interessante a ideia, aí, acham ótimo, não sei o que... é... mas vamos ver... Aí, ficam **empurrando com a barriga e o negócio não acontece**. Aí o que é faço, quando eu não consigo? Eh... juntar o grupo para a gente fazer em conjunto? Aí eu tento fazer o mínimo que, eu, aliás, **o máximo que eu posso sozinha, né? Na verdade, o que dá para eu fazer e o que não der para fazer, infelizmente se perde e aí, desestimula**. Às vezes você... ‘poxa eu vim com tanta ideia e de repente não vou poder botar em prática 10% dos 100% que a gente poderia botar’. E não pode, não tem como porque não depende só de mim (E10, entrevista, agosto de 2016).

No trecho acima, especificamente, alguns elementos do discurso do entrevistado 10 lembram aspectos apontados por ele como causadores de sofrimento e que estão representados em comportamentos dos seus pais e similarmente dos seus colegas de trabalhos. A postura dessas pessoas em relação a fazer parte do que o entrevistado propõe como novidade no trabalho assemelha-se a do pai e reconhece-se como acomodação. O servidor falou de situações como: ‘as pessoas não querem se envolver’, ‘as pessoas não querem se dedicar’ e ‘empurrando com a barriga’.

Em contrapartida, a postura do entrevistado 10 diante desse quadro se assemelha à da mãe, exatamente na qualidade que ela admira e com a qual ele se identifica: determinação. Ele cita: ‘o máximo que eu posso sozinha’, ‘o que dá para eu fazer’. No entanto, novamente ele adota outra atitude semelhante a da mãe quando desanima porque as coisas não aconteceram como o previsto. Ele diz: ‘e o que não der para fazer, infelizmente se perde e aí, desestimula’. E quando falou da mãe queixou-se que ela se deprimia por situações parecidas.

Então, é como se o entrevistado 10 sofresse ao perceber um comportamento desagradável do pai projetado nos colegas de trabalho, impactando nas suas atividades. E ao mesmo tempo, ele adota uma postura idêntica a da mãe e se encontra desanimando assim como a genitora, apesar de ambos, na sua visão, serem determinados. E apesar também do entrevistado ‘reprovar’ a reação da mãe diante da frustração, ele acaba por se comportar de forma similar. No entanto, frise-se que o servidor no momento em que alegou que a mãe era ‘meio deprimida’ não se comparou a ela nesse aspecto.

Respondendo se tem ciência do que a UFPE oferece em termos de programas ou atividades para a qualidade de vida e a saúde do servidor, o entrevistado 10 confirmou que tem, mas não demonstrou muito interesse pelo assunto.

eu **já li algumas coisas** no próprio *site* da universidade (E10, entrevista, agosto de 2016).

O entrevistado 10 deixou uma grande colaboração quando relatou detalhadamente seu quadro de adoecimento no trabalho. Apesar de demonstrar na própria fala que ainda se encontra desgastado, ele conseguiu se expressar bem quando foi questionado se já havia adoecido por conta de algo relacionado ao seu trabalho.

**já tive diagnosticado** e que é **transtorno de ansiedade que eu desenvolvi aqui no HC**. Fui para médico do trabalho e tudo. **Tinha vários sintomas quando tava chegando no trabalho**. Tinha época que eu sentia náusea, muito sintomas físicos... Aí fiz vários exames, fui para cardiologista, para o neuro, pro otorrino, fui para tudo, porque fui atendida na emergência e os médicos solicitavam. E aí **depois que eu fui para tudo** que eu retornei, aí **fui para o psiquiatra**. O próprio **médico do trabalho mandou eu ir...** que eu fui no médico do trabalho porque eu estava começando a tirar licença, tirar licença, adoecendo, adoecendo, passando mal, mal, mal... E aí quando eu procurei ajuda e fiz todos **os exames com os especialistas, todos os exames normais...** Aí fui para o **médico do trabalho e ele me encaminhou pra... pra psiquiatra**. Eu fui. Aí, a psiquiatra **diagnosticou transtorno de ansiedade relacionado ao trabalho e até hoje ainda faço terapia e sou acompanhada pelo psiquiatra** por conta disso. Então, tive que mudar de ambiente, de local e tudo (E10, entrevista, agosto de 2016).

Aqui cabe trazer a contribuição de Dejourns (2012) sobre o processo de diagnóstico e suas dificuldades no que diz respeito aos transtornos mentais relacionados ao trabalho. O autor pondera sobre a forma como o diagnóstico do indivíduo é realizado quando esse adocece. Lembre-se que Dejourns assegura que a consulta médica pode disfarçar o sofrimento mental através da medicalização e pontua que difere bastante do processo de psiquiatrização. É útil destacar isso, tendo em vista que o entrevistado informou que o próprio médico do trabalho o encaminhou para um psiquiatra, depois de ele ter procurado outras especialidades e continuar adoecendo.

Quando foi indagado ao entrevistado 10 se ele conseguia identificar o elemento causador do seu transtorno, ele, diferente do entrevistado 9, não fez referência a nada da sua vida pessoal. E o que ele apontou como elemento causador do sofrimento, aparentemente, não tem uma relação com os elementos que ele pontuou na sua história de vida pessoal.

E então, o entrevistado 10 trouxe um fator que coaduna com o pensamento de Dejourns (1992) que relaciona o sofrimento psíquico ao elemento organização do trabalho. O servidor

em questão tratou de uma situação que, na sua percepção, envolveu assédio moral. E isso coincide também com aquilo que Mendes (1995) atribui como aspectos da organização do trabalho: a divisão do trabalho, a hierarquia, os tipos de comando, as relações de poder etc.

consigo dizer. Na verdade **não era o tipo de trabalho não. Foi assédio moral mesmo por cargos de chefia. E aí e tinha questão de inveja mesmo**, entendeu? De **perseguição** porque achava que eu queria ocupar o cargo da pessoa. A pessoa achava que eu queria o espaço dela, mas não era. Eu me destaca em algumas das atividade que ela tinha interesse em se destacar e como ela não conseguia e aí ela via que eu tava conseguindo naturalmente, então, ela ficava implicando comigo e **aí gerou muito ansiedade**. A diretoria dizia uma coisa, a diretoria me chamava e me indicava para fazer algumas atividades e ela era sempre do contra, sempre do contra, e aí ,eu **ficava muito angustiada**. Aí eu dizia: ‘oh! Vocês... você decida junto com a diretoria, porque o que vocês decidirem eu vou fazer. Não sou eu que decido. Eu, eu gostaria de fazer a atividade, tenho interesse em fazer, mas vocês é quem vão determinar se eu vou ou se eu não vou’ e isso **gerava muito desgaste** (E10, entrevista, agosto de 2016).

Nesse instante, é muito interessante recapitular que na subseção 3.1.7, o entrevistado 6, que já havia trabalhado no HC, desabafou que ouvia falar de casos de afastamento do trabalho por doenças psíquicas acontecidos no Hospital. Esse entrevistado, inclusive, repetiu no seu depoimento sobre o assunto, várias vezes a palavra *perseguição*. Falou sobre a amargura das pessoas do HC, perseguição por parte das chefias e casos de servidores que procuravam o Departamento de Gestão de Pessoas para tratar de questões ligadas à assédio moral e perseguição.

E ainda na subseção 3.1.7, o entrevistado 8 que também já tinha trabalhado no Hospital das Clínicas, confirmou que em sua época de lotação no HC, teve conhecimento de servidores que estiveram afastados das suas atividades por doenças psíquicas acontecidas no trabalho.

Quando interpelado sobre o fato de já ter estado deprimido, o entrevistado 10 confirmou que sim, e identificou claramente uma ligação da sua doença com seu trabalho. Desse modo, trouxe à tona uma questão levantada por Dejours: a psicossomática. Lembrando que a psicossomática é definida pelo autor como “as relações que existem entre o que se passa na cabeça das pessoas e o funcionamento de seus corpos” (DEJOURS, 1982, p. 2).

É... eu já é nesse período que eu te falei, né? alguns uns anos atrás... Aí, eu senti muito mal e é questão de somatizar mesmo... É **coisa psicossomática mesmo e aí, eu sentia**

**assim... muita tristeza, vontade de chorar, de sair aqui do hospital, de abandonar tudo, de procurar fazer outra coisa diferente** e se eu não tivesse tratado o transtorno de ansiedade, né? eu **tinha entrado em depressão** mesmo. Oh... agora eu faço **tratamento com antidepressivo para o transtorno da ansiedade** (E10, entrevista, agosto de 2016).

Porém, há que se pontuar aqui que embora o entrevistado 10 confirme que já teve depressão, no próprio depoimento ele se retifica dizendo que se não tivesse tratado do transtorno de ansiedade, com uso de antidepressivo, teria entrado realmente num quadro de depressão.

Quando é perguntado se o servidor já faltou trabalho por motivo de doença, ele explicou que preferia trabalhar mesmo doente.

**Não... não aconteceu não...** Tanto é também, eu acho, que é porque eu fiz psicologia e eu tenho uma visão meio diferente. **Mesmo assim, passando mal eu vinha, porque eu dizia sempre assim: ‘eu vou ter que enfrentar** isso; não é possível; eu tenho que ir; eu vou mesmo que eu não consiga fazer nada, mas eu vou ter que ir’. **Então assim, mesmo as vezes que eu vim e passei mal aqui e fui para a estabilização, eu vim.** Aí depois que eu fiquei mal mesmo... aí foi que o médico me liberou e eu fui para casa(...) (E10, entrevista, agosto de 2016).

Quanto à pergunta relacionada a ter ciência de casos de outros servidores da instituição que tenham faltado trabalho por doenças ligadas ao CID F, o entrevistado 10 confirmou que tinha conhecimento disso. E relatou exemplos também ligados a psicossomática.

**Escuto bastante dentro do hospital.** Muita gente adoce e aí cada um desenvolve de um jeito: um aumenta a pressão, outra tem tontura, tem crise de labirintite... Cada um desenvolve de uma forma diferente, né? (E10, entrevista, agosto de 2016).

Nessa fala, o entrevistado 10 destaca que cada servidor adoce de um jeito. E elenca sintomas diferentes, mas ligados a doenças mentais e comportamentais. Mendes (1995) falou sobre a suscetibilidade individual, explicando que, por várias razões, algo que é prejudicial a uma pessoa, não necessariamente será percebido assim por outra. As pessoas vão reagir de modo diferente a questões iguais. Por sua vez, Dejours (1998) defendia que a estrutura da personalidade do trabalhador podia explicar a forma sob a qual surge a descompensação.

Em se tratando da pergunta sobre o entrevistado 10 se sentir ouvido, acolhido, pela gestão da Universidade, o servidor além de não reconhecer esse acolhimento, aproveitou para

trazer mais uma vez a situação do seu adoecimento. Pode-se compreender que esse quadro ainda é muito presente na vida do entrevistado.

**Não, não, não sabe não... A gente é que tem que buscar as coisas.** Pronto, eu estava com sintoma de síndrome do pânico, de ansiedade, aí cheguei a ter vários sintomas de síndrome do pânico e aí, eu fui... eu fui procurar a emergência, até levada... porque tinha momentos em que nem conseguia andar só porque achava que ia cair. E aí quando eu fui no posto médico, fui atendida aqui na sala de estabilização (que a gente chama de STA - Serviço de Pronto Atendimento). E aí, o próprio médico daqui... ele disse quando ele começou a conversar comigo... ele disse: 'o seu problema é ansiedade; seu problema... isso é síndrome, sintoma de pânico'. **Então assim, eu que fui atrás... e da CIPA, do médico do trabalho... eu fui atrás de tudo** (E10, entrevista, agosto de 2016).

Foi incluída uma pergunta nesta entrevista que não estava no roteiro inicial acerca do acolhimento por parte da chefia direta do entrevistado 10. O servidor noticiou alguns fatos e novamente tocou no assunto do seu adoecimento psíquico.

(...) na gestão anterior foi quando eu passei por esse... desenvolvi, né? esse transtorno de ansiedade e tal... Aí, eu **procurava a chefia e a chefia era péssima**, era péssima... Era assim hierarquicamente... todos os chefes... da minha chefia direta, a minha chefia imediata e a chefe da minha chefe porque a chefe da minha chefe acobertava as coisas que a outra fazia, entendeu? Agora **depois que mudou a gestão, aí é diferente. A gente tem um relacionamento bom**, tanto é que **quando a gente está sentindo alguma coisa, procura. Quando é elas também que percebem alguma coisa, conversam.** Aí são bem acessíveis. **Agora depois da mudança da gestão melhorou muito... escutando a gente e tudo** (E10, entrevista, agosto de 2016).

Já no que concerne ao modo como o entrevistado 10 enxerga o relacionamento da gestão com seus servidores, ele deixou uma grande contribuição que remete ao pensamento de Gaulejac (2014).

**É mais ou menos... ou... não sou muito satisfeita não porque eu acho que tem muita política** atrás das coisas. Às vezes você vê que tem profissionais que têm muita competência e, e aí eles não estão no local que deveriam... e aí, trazem pessoas de fora (...) e você sabe que dentro da instituição tem gente com competência para administrar (E10, entrevista, agosto de 2016).

Gaulejac (2014) assegura que quando os dispositivos não fazem sentido para os servidores públicos, eles enfrentam uma crise de simbolização. E diante dessa realidade

podem desenvolver o sofrimento. E é isso que acontece, na percepção do entrevistado 10, quando a gestão beneficia determinado profissional que às vezes até nem pertence ao quadro funcional da UFPE, no lugar de outro que detém competência para o cargo em questão. E supõe-se que pela forma como o entrevistado fala, deve se tratar de um cargo de gestor.

Convém resgatar também a consideração de Morin (2001) sobre o sentido do trabalho. Para o autor, a organização do trabalho deve oferecer ao trabalhador a chance de, entre outras coisas, desenvolver suas competências e de conhecer a evolução de seus desempenhos. Nesse aspecto Dejours (1992) aponta para o prejuízo que o trabalhador sente ao perceber que não tem espaço ou poder para utilizar suas habilidades e sua capacidade criativa. E essas concepções explicam a insatisfação confessada pelo entrevistado 10 no que se refere à gestão.

O entrevistado continuou discursando sobre o relacionamento da gestão da UFPE com os servidores no que concerne justamente a ele próprio.

(...) agora assim, **o relacionamento direto com, eu especificamente com minha chefia é bom, com a diretoria também... a direta.** A gestão agora é muito acessível, sempre que a gente quer falar, pelo menos eu, quando eu quero falar com o diretor-superintendente, com o a diretora de atenção a saúde, né?, é muito acessível. Então, assim, o pessoal é muito aberto, a diretoria está sempre de portas abertas para a gente. **Agora as coisas da reitoria, em relação à gestão maior, eu tenho tem muita dificuldade** (...) assim, acho meio complicado lá na reitoria de resolver as coisas. Aqui dentro eu tenho mais acessos, mas também eu sei porque eu tenho acesso. Eu penso que é porque eles precisam muito de mim. Tem um trabalho que eu desenvolvo aqui desde 2011, aí já estive no Hospital das Clínicas de Porto Alegre, de Brasília... Então, um trabalho que modéstia a parte eu tenho conhecimento... Então, a gestão também precisa do meu conhecimento. Aí eu não sei se é isso ou a forma como eu falo, como eu faço a abordagem com as pessoas, como eu chego para falar, né? Aí eu não sei se o que me dá acesso... pra mim é esse conhecimento... ou se são as duas coisas... não sei, mas **no geral eu me dou bem com a gestão** (E10, entrevista, agosto de 2016).

Após a análise da entrevista 10, verifica-se que dos pontos em que o servidor contribui, mesmo que indiretamente, para a análise da gestão, destacam-se duas questões que podem servir de reflexão: a necessidade de melhor administrar as vagas para atendimento dos pacientes do HC com o objetivo de evitar o favorecimento e interesse pessoais e a importância da UFPE reconhecer a competência dos seus servidores na hora de ocupar os cargos de chefia disponíveis.

Pode-se constatar facilmente a presença do sofrimento psíquico do entrevistado 10 relacionado ao trabalho, inclusive com adoecimento diagnosticado. E como Dejours (2012)

defende, o elemento que despertou no sujeito o sofrimento psíquico está diretamente ligado à organização do trabalho e não às condições de trabalho. Em seu discurso, o entrevistado enumerou fatores como: relações interpessoais delicadas, assédio moral, inveja, dificuldades com chefia e injustiça no tratamento dos pacientes. Há que se reforçar que alguns desses fatores também estiveram presentes nos depoimentos de outros servidores que já foram lotados no HC.

Todavia, não é possível afirmar que o sofrimento verificado no trabalho tenha origem na história pessoal e singular (dimensão diacrônica) do entrevistado, já que em momento algum da entrevista ele declarou de forma clara a existência de situações de sofrimento na sua história pessoal que pudessem ter ligação com o sofrimento atual (dimensão sincrônica), como Dejours (2012) propõe que deve ser. O entrevistado falou sobre duas situações difíceis vividas na adolescência, mas ao mesmo tempo, declarou que teve uma infância tranquila e que passou por essas situações também de maneira tranquila.

Por fim, cabe recordar que Dejours (1998) discursou sobre a estrutura da personalidade do trabalhador favorecendo o surgimento da descompensação. E não se pode descartar também o argumento de que a mãe do entrevistado 10 tinha quadro de depressão e que ele mesmo também pode ter trazido essa questão no fator genético. Convém lembrar a ponderação de Borsoi (2007) de que durante muito tempo uma das explicações para a origem do sofrimento psíquico foi justamente a herança genética. Não podemos apagar essa hipótese. Dejours (1994) declara que a carga psíquica que o sujeito carrega determina alguns comportamentos que de alguma forma revelam seu sofrimento.

O que se pode garantir analisando essa entrevista é que o entrevistado 10 verdadeiramente enfrenta sofrimento psíquico no trabalho, que este sofrimento é ligado ao elemento da *organização* do trabalho e que chegou ao ponto de provocar o adoecimento psíquico interferindo no desenvolvimento de suas atividades. O servidor reconhece essa realidade e tem diagnóstico médico que confirma isso.

Apenas não é possível assegurar que o sofrimento atual tenha relação direta com o sofrimento particular da sua história de vida, já que mesmo que existam sinais que apontem para essa possibilidade, o próprio servidor não reconhece as dificuldades da sua história pessoal como determinante de sofrimento. E como esta pesquisa tem o compromisso de respeitar a percepção e a opinião dos entrevistados, aceita que o sofrimento psíquico no trabalho do servidor 10 pode não estar associado a um sofrimento particular da sua história pessoal.

### 4.2.3 Entrevistado 4

O entrevistado 4 começou falando sobre sua vida atual. Enfatizou que tem 37 anos, dois filhos e que é servidor público. Formou-se em Ciências Sociais e está fazendo doutorado em Antropologia na UFPE. Registrou que teve uma infância boa e com liberdade para brincar, especialmente por morar perto da praia. Sua mãe deixou de trabalhar para cuidar dos filhos e seu pai causou muitos problemas a todos da família pela personalidade que tinha. Ele era excessivamente metódico e cuidava da família como se estivesse num quartel. O servidor enfatizou que isso causou grande impacto em sua formação e que levou essa vivência para seu trabalho.

Contou que seus pais são admirados por todos ao redor por serem pessoas prestativos. Contudo, reclamou que eles tinham alguns comportamentos muito exagerados. Disse que encontra o maior prazer da sua vida nos filhos e no atual relacionamento. Emocionou-se quando narrou seu atual processo de divórcio porque acredita que isso tem atrapalhado bastante sua vida, inclusive no trabalho.

Historicizou que começou a trabalhar na UFPE em 2009, lotado no Departamento de Enfermagem. A princípio atuou como assistente em administração e depois ficou como secretário do Departamento. Admitiu que não sente nenhum prazer em trabalhar e que o faz por obrigação e por necessidade. Reconheceu a falta de rotina e de dimensionamento das atividades do seu setor como a parte sofrida do trabalho.

Assegurou que o trabalho já chegou a ocupar o primeiro lugar na sua vida e que sentia prazer em trabalhar quando foi funcionária da Caixa Econômica Federal e da Polícia Federal pelo tipo de atividade que executava. E na época, levava muito trabalho para casa, onde recebia reclamação da filha. Então, quando veio trabalhar na UFPE, nos primeiros anos, teve a mesma conduta.

Argumentou que alguns fatos, como o nascimento do segundo filho e a entrada no doutorado, obrigaram-no a diminuir o ritmo de trabalho. Confessou que mesmo quando esteve de licença continuou levando trabalho para casa. Relatou que não costuma tirar horário de almoço e que adoeceu várias vezes de doenças diferentes, associando isso à sobrecarga de trabalho e estresse. Já foi socorrido no setor onde trabalha e levado ao HC, onde foi operado. Desenvolveu hipertensão por causa de estresse.

Por fim, o entrevistado 4 garantiu que agora se sente liberto do seu *vício* por trabalho. Hoje faz terapia e isso o ajudou a modificar sua postura em relação ao trabalho.

Começando a analisar a entrevista, note-se que quando o entrevistado 4 fez o resumo da sua vida pessoal, enfatizou que seu pai deixou marcas na construção da sua personalidade pelo modo como costumava conduzir a família.

Meu pai (...) hoje em dia tá aposentado. **Fica em casa enchendo o saco da gente.** É uma pessoa que a gente **tem um problema sério. Não só eu, então o problema não é meu. Ele é uma pessoa extremamente metódica, organizado e criou os filhos num sistema meio que quartel general,** tipo... hora de acordar, hora de arrumar a cama. **Então isso eu levo pra mim até hoje. Principalmente em relação ao trabalho. Eu me cobro muito, sou muito chata, sou muito metódica.** E eu digo isso tudo tem a ver com a personalidade do meu pai e com a forma como ele criou a mim e a meus irmãos. Eu tenho um irmão, meu, assim... de sangue, tenho uma irmã adotiva, por parte da minha mãe, e tenho um irmão por parte de pai, de um caso que ele teve com a secretária dele (E4, entrevista, maio de 2016).

Continua o depoimento focando na figura pai quando diz que viveu na infância uma dicotomia entre a liberdade de ser criada numa comunidade afastada e a educação rígida que ele lhe fornecia. Referiu-se ao pai como “aquele povo de extrema direita”. E se considerou “a ovelha negra” dele.

Era uma **dicotomia. De um lado você tinha uma total liberdade de morar numa comunidade afastada, do outro lado a gente tinha o controle do meu pai em relação a rigidez de horário, de estudo...** Então, todos os filhos tinham que fazer ensino superior, todos os filhos tinham que estudar para passar em vestibular de escola pública (...) **Ele é aquele povo de extrema direita, a favor da ditadura militar,** então ele tem esse... essa rigidez. Então, um é advogado, o outro é engenheiro, todo mundo teve... **e eu sou a... segundo ele, sem profissão, né?** Porque ele diz... ele disse que até hoje ele não sabe o que um cientista social faz. Ele faz: “você poderia ser feito seus irmãos. A gente sabe, seu irmão é delegado, seu irmão é engenheiro, você, até hoje, eu não sei o que é que você faz”. **É, a ovelha negra dele** (E4, entrevista, maio de 2016).

Falando a respeito do aspecto mais prazeroso que observava nos pais, ele destacou que ambos eram pessoas bem prestativas, sendo a mãe mais doce e o pai, mais rígido. E quanto ao aspecto que pudesse ter lhe causado sofrimento, citou o fato dos dois serem exagerados: ele com organização e ela com limpeza.

Quando solicitado, o entrevistado conseguiu fazer um resumo de sua vida profissional rapidamente com quatro frases. Já havia comentado sobre seu trabalho em outras instituições anteriormente:

Eu **entrei na UFPE pra trabalhar**, né? em **2009**, setembro de 2009. Aí entrei pra... fiquei lotada no Departamento de Enfermagem, né? A princípio como assistente e, acho que com menos de um ano depois, a secretária saiu, por problemas com a nova chefe da época. Saiu, pediu transferência de setor e eu fiquei no lugar dela na secretaria do departamento. Aí, eu tô lá até hoje (E4, entrevista, maio de 2016).

De início, pode-se se formar uma opinião errada sobre a relação do entrevistado com o trabalho pelo fato de ele ter resumido sua vida profissional em quatro sentenças. Todavia, os relatos trazidos por ele demonstraram aspectos bem intrigantes nessa relação. Por exemplo, ao confessar que não reconhece nada de prazeroso no trabalho:

Não, não tem. Prazeroso, dizer assim: “vou trabalhar. Tô feliz. Tô alegre”. Nada. Nada! **A gente trabalha por obrigação porque a gente precisa, né? do salário.** Não é assim... também não é um inferno cem por cento. Quando você chega lá tem os colegas, então, conversa, brinca... A própria **rotina** do dia a dia do trabalho **ajuda**, facilita a passar a hora. Mas assim, **de dizer que eu chego lá com prazer, aí eu vou tá mentindo.** Não chego. Eu vou por obrigação (E4, entrevista, maio de 2016).

É útil observar que o entrevistado 4 faz uso da palavra *rotina* diversas vezes ao longo da entrevista. Quando falou da parte prazerosa do trabalho, logo acima, referiu-se à *rotina*. E agora, quando fala da parte sofrida do trabalho vai lamentar a falta de *rotina* no setor.

Onde eu trabalho é... que a gente **não tem uma rotina.** Então tem dia que eu chego e não tem **nada pra fazer.** Então você não faz nada. Então, a hora demora a passar, tal... Então, tem período do mês que a gente tem uma demanda muito grande vinda da PROACAD, da PROGEPE e a gente tem **uma sobrecarga de trabalho.** Às vezes tem que **sair de lá quase meia noite** pra poder dar conta do serviço. Então, essa **falta** de uma, de uma... de um **escalonamento dessas atividades**, de forma que desse... todo dia tivesse algo pra fazer e que não sobrecarregasse, seria o mais adequado (...) às vezes eu tô fazendo a secretaria de cinco concursos diferentes. Então... ficou uma sobrecarga de trabalho dentro de um período de quinze, vinte dias. Então... depois, os outros dez dias eu não vou ter nada pra fazer. Então eu acho que é essa falta de

dividir esses serviços. É... não tem (E4, entrevista, maio de 2016).

Mesmo dizendo que não sente prazer em trabalhar, o entrevistado 4 contou sobre várias situações em que mostrou que trabalha excessivamente e por escolha pessoal. Essa postura coincide com a ideia de Dejours *et. al.*(1994) sobre a maneira como o trabalhador revela seus sentimentos em relação ao sofrimento. Entre vários aspectos, é citado justamente o exagero na execução de uma tarefa, que é o caso desse entrevistado.

**Então quando eu vim aqui pra Federal, nos primeiros anos, eu fiz essa mesma coisa. Então eu chegava às 8h, trabalhava o expediente todo, trabalhava de 8h ... eu largava 17h, oficialmente, mas eu nunca saía às 17h. Eu saía 20h, 21h.** Porque eu queria, porque eu gostava, né?... aquela expressão... me chamavam de *workaholic*. Minha família toda dizia isso. Porque passavam meses sem me ver, porque final de semana eu estava em casa trabalhando. Eu levava... ou **ia pro departamento no sábado ou no domingo, mesmo ele estando fechado** (E4, entrevista, maio de 2016).

É possível supor que exista um vínculo entre o sofrimento de vida pessoal do entrevistado 4 e o sofrimento (atual) no trabalho, confirmando a ideia proposta por Dejours (1996). Provavelmente existe também uma relação do sofrimento com o elemento da organização do trabalho, no entanto, como o próprio servidor sugere, parte do problema advém da sua própria personalidade e do modo como seus pais o educaram. O trecho que segue é longo, mas foi indispensável trazê-lo em toda a sua extensão:

Então, depois que eu... foram dois fatos concomitantes, foi o nascimento do meu segundo filho, que hoje tá com três anos, e minha entrada no doutorado. Então eu **fui obrigada a diminuir o ritmo de trabalho**...trabalho na UFPE porque ele foi substituído pelo trabalho do doutorado e pelo trabalho que decorria um bebê, né? Tipo... Mas **mesmo de licença maternidade eu continuava levando trabalho pra casa**, né? Mas tudo bem... Então, **hoje em dia, eu estou liberta. Tô parecendo aquele povo do A.A. Estou liberta desse vício**, né? Tipo... Eu tirei licença, fiquei um ano fora. Então, quando eu voltei, eu disse que eu não queria isso pra mim. Porque eu **não sei se tem a ver com o jeito que meu pai me criou**, né? “Você tem que ser o melhor, você tem que trabalhar, num sei o quê”... E sempre brincava, dizia, mesmo se eu ganhasse na megasena, eu nunca iria sair da UFPE. Porque eu disse: “Eu **não sei como uma pessoa consegue viver sem trabalho e tal**”. Sempre, assim... Então, quando eu fiquei de licença, que eu **fiquei um ano sem trabalhar**, recebendo a bolsa da CAPES e recebendo o salário da UFPE, eu vi que era tudo balela, **que minha mãe e meu pai me criaram errado e que**

**eu sou capaz sim de ficar em casa, recebendo dinheiro sem trabalhar.** Então, quando eu voltei de licença, eu **decidi que eu não ia mais entrar naquela rotina louca** de ficar dez, doze horas aqui dentro da Universidade e deixando meus filhos de lado. Porque eu ouvi isso da minha filha... dizer: “você não gosta de mim. Você só vive pro trabalho”. Então, desde que eu voltei, eu voltei oficialmente, né? que eu tirei férias... Eu voltei em fevereiro desse ano. Então é uma coisa bem recente, mas agora eu determinei isso pra mim. Então, quando dá dezoito horas, eu largo e vou pra casa. Se tem alguma coisa, então aquela coisa vai esperar pra amanhã de manhã. Agora isso tem a ver também... tô **indo pro terapeuta**, né? Comecei toda uma coisa pra eu poder me desprender dessa mania louca de levar trabalho daqui pra casa (E4, entrevista, maio de 2016).

Como fica visível no depoimento, o entrevistado 4 comparou sua conduta em relação ao trabalho como um vício, especificamente o do alcoolismo. E essa postura faz com que se recorde exatamente dos comportamentos de seus pais pautados em exageros, como ele próprio já citou. O servidor mencionou que atualmente está ‘liberto’ desse problema e que precisou fazer terapia para alcançar essa nova maneira de encarar a relação com o trabalho.

O entrevistado trouxe uma grande contribuição quando relatou alguns dos seus quadros de adoecimento no trabalho. Apesar de explicar quadros ligados a doenças do corpo físico, garantiu terem sido provocadas por estresse, sobrecarga de trabalho e má alimentação que ele optava por manter para trabalhar mais. Narrou que quase dava luz ao filho no departamento onde é lotada. Enunciou doenças como tendinite, gastrite, e vesícula inflamada e historicizou ter sido socorrida no ambiente de trabalho.

Aí o médico falou que era... **estava associado a estresse e à má alimentação.** Porque quando eu tô lá no trabalho eu não como direito(...) Vou deixar bem claro, **a universidade dá direito a duas horas de almoço, eu não tiro porque eu não quero.** Meu chefe nunca me obrigou. Mas eu não tiro hora de almoço. Então eu fico no trabalho direto, né? o dia inteiro. Então, pra não sair da minha sala, eu não almoço. Eu como lanche, besteira, coca cola, tal. Aí eu tive crise de vesícula lá no trabalho. **Fui socorrida, operada lá mesmo nas Clínicas.** E outra vez, **discuti com um funcionário**, né? que esse funcionário acabou saindo, foi transferido de setor, não só por isso, porque discutiu também com várias outras pessoas. Mas eu discuti com ele por conta de um concurso porque ele não fez do jeito que eu achava que era correto, perfeito. (risos) A gente acabou discutindo e... que **eu nunca tinha tido, tive um pico de pressão, eu tava grávida do meu filho e eu tive que ser socorrida** com... aí, eles descobriram que eu tava com **hipertensão gestacional.** Aí o médico pediu pra eu **diminuir o meu ritmo** de trabalho. (risos) Mas ele **quase que nasce dentro da UFPE, porque como eu disse, eu largo às**

**17h e eu entrei em trabalho de parto às 21h porque eu ainda estava na UFPE às 21h.** Aí, eu liguei pro meu ex marido dizendo, tipo: “oh, entrei em trabalho de parto, vem aqui na UFPE me buscar que eu não tenho condições de ir pra casa.É, ia nascer lá na UFPE” (E4, entrevista, maio de 2016).

Essa fala do entrevistado 4 exemplifica o processo de psicossomática apresentado por Dejours (1994) que descreve que quando o sofrimento continua presente por muito tempo, começa a danificar o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito e que no final do processo conduzirá a pessoa ao adoecimento. Também se pode relacionar o comportamento do servidor, realçado nesse trecho e demonstrado em outros, com o que Dejours chama de presenteísmo, ou seja, engajamento demais a uma tarefa.

Quando indagado ao entrevistado 4 se ele já havia faltado trabalho por motivo de doença, ele confessou que chegou a rasgar atestado para ir trabalhar e que já trabalhou com um dedo quebrado. De certo modo isso sinaliza que pode ter havido negligência ou omissão por parte da sua chefia que permitiu essa conduta.

É, quando eu tive que fazer a cirurgia de vesícula, eu fiquei dez dias internada e mais quinze dias em casa, aí eu fiquei de licença médica. Teve licença gestação. Geralmente era o contrário, geralmente eu vou... ia para o médico, ele me dava a licença, tipo, coisas simples, tipo, ah... uma vez eu quebrei o dedo do pé, né? jogando futebol, **aí o médico me deu uma semana de atestado, mas eu fui trabalhar mesmo assim** (risos). Geralmente **eu rasgo os atestados e vou trabalhar mesmo assim**. Aí já tive vários casos ao contrário, de eu tá doente, **tá com atestado, mas mesmo assim ir trabalhar**. Nesse caso, quando eu fiz a cirurgia de vesícula mesmo, a enfermeira teve que reclamar, porque como eu estava internada no HC, o prédio de enfermagem fica no HC, departamento de enfermagem. Então, **eu liguei lá pra baixo e mandei o estagiário subir com o notebook e com trabalho e fiquei trabalhando no leito, operada**. Até que eles me denunciaram... que eu estava trabalhando. E até minha própria chefe foi lá reclamar: “você está de licença, você tá operada, você não pode tá trabalhando” (E4, entrevista, maio de 2016).

Quanto perguntado se o entrevistado tinha ciência de casos de outros servidores da instituição que tivessem faltado trabalho por doenças ligadas ao CID F, ele confirmou que sabia de um caso de uma colega de trabalho que havia tido depressão. Também apresentou outros casos.

**Na universidade sei que tem vários casos. No meu departamento a gente tem... eu conheço... a gente tem um caso de alcoolismo. Então, ele falta muito... é... mas geralmente não é colocado falta,** mas ele falta muito por

conta do... do uso de álcool e é... já **tivemos dois casos, um com estresse, então ele tinha surtos dentro do departamento. Então, ele ia acumulando, acumulando, sempre calado e quando ele chegava no limite dele ele explodia, tipo... explodir mesmo, de jogar coisa, de gritar com os professores, com os colegas, é... esse a universidade não fez nada, a universidade só transferiu ele de setor.** Não sei como é que ele tá hoje, né? que eu perdi o contato com ele. Mas teve outra colega... Não. Esse não foi nada. **Só transferiram ele de setor, porque alegaram como se fosse um problema de adaptação,** ele não tinha se adaptado no setor. Então transferiram ele de setor. Teve uma outra menina lá do meu departamento, que ela era uma excelente **funcionária, mas até a troca de chefia.** Então quando a chefia trocou, ela e a chefe não se deram, né? Então tinham problemas, mas é... isso não foi resolvido de uma forma amena. Então, o que é que a chefe fazia? A chefe... que **assédio, né? A chefe então tratava ela mal ...**tipo, estávamos as duas na sala, ela entrava e tipo: ‘boa tarde, Lúcia! Estou falando com Lúcia’. Era coisa tipo... bem infantil. **Então isso foi acontecendo durante meses, de não falar com ela, de deixar ela de lado. Então, até que ela começou a entrar num processo depressivo. Então quando ela chegava na UFPE pra trabalhar, ela chegava bem, mas quando ela sentava, ela em... trabalhava, daqui a pouco ela começava a chorar. Quando a chefe entrava na sala ela começava a se tremer. Então ela primeiro procurou uma ajuda externa, duma psicóloga, fez terapia e depois ela procurou o NASC, na época. Aí o NASC encaminhou ela prum... ela fez acompanhamento, mas foi... mas não foi uma iniciativa do departamento e nem da universidade, foi dela. Ela enquanto funcionária, ela procurou o NASC (...)** (E4, entrevista, maio de 2016).

No que concerne ao modo como o entrevistado 4 se defende estrategicamente do que lhe faz sofrer no trabalho, ele respondeu que adota o comportamento de resolver prontamente a dificuldade surgida para não levar o problema para sua vida pessoal:

**Então, se tá acontecendo alguma coisa que tá me irritando, que tá magoando, que eu não acho que tá correto, eu chego e falo. E uma coisa assim, é... nunca deixar pra amanhã. Tá. Às vezes as pessoas dizem: “você tá chateada, deixa isso passar e no outro dia você conversa. Não. Eu prefiro sentar, conversar e falar. Então, todas as vezes que tive algum problema lá, alguma coisa me irritou, alguma coisa me magoou, eu sempre chamo a pessoa, outra coisa que acontece muito, não sei se nos outros departamentos (...). Porque eu tenho essa lógica que se você não... deixar a coisa passar, aquela coisa que era simples, vai crescendo na bola de neve e vai se tornar um problema grande. Então, eu falo. E, como eu disse, antes eu levava tudo pra casa, então é... eu e meu ex marido a gente tinha um acordo que era não trazer o problema do trabalho pra casa. Então eu tento resolver tudo que**

**acontece na UFPE aqui dentro da UFPE agora, pra não levar isso e isso não rebater na vida com a minha família.** Então quando eu chego em casa agora, minha vida é deles, vou brincar, vou assistir televisão, vou fazer dever com meus filhos e tentar esquecer a UFPE. É isso que eu tô fazendo. Não é uma estratégia assim... algo palpável, mas é forma que eu tô tentando lidar com os problemas (E4, entrevista, maio de 2016).

Ao ser indagado sobre o acolhimento da gestão, o entrevistado afirmou que se sente acolhido apenas pelas chefias mais próximas:

**A instituição não.** Mas agora é como eu disse, a universidade é formada por pessoas. Aí dentro do **meu departamento, sim**, pelas pessoas que compõem o departamento, mas pela instituição... Olha, sempre... A chefe, tanto a chefia anterior, como a atual... agora como eu disse, também pode ser relacionado ao perfil delas de serem profissionais da área de saúde e, coincidência ou não, as duas eram profissionais da área de saúde de enfermagem da área psiquiátrica. Então elas têm todo um outro olhar (E4, entrevista, maio de 2016).

Após a análise da entrevista, é possível sugerir que o sofrimento observado no relato do entrevistado 4 concernente as vivências de trabalho, tenha origem na sua história pessoal e singular (dimensão diacrônica), como indica Dejours (1996). Recorde-se que o próprio servidor relatou a dificuldade que sentia com o comportamento rígido do pai, baseado no excesso de disciplina e organização. E igualmente reforçou o fato do pai sempre ter dado extrema importância para o trabalho e a profissão na vida do homem.

Supõe-se que esses aspectos certamente influenciaram o modo como esse servidor encara o trabalho bem como, deve justificar o sofrimento que ele sentia pela falta de uma rotina no seu setor. Parece que se isso lhe causava algo como uma insegurança ou uma instabilidade emocional, afinal, ele passara muitos anos em casa dentro de uma rotina ‘militar’. O próprio servidor, por dois momentos, deixou isso claro quando disse que “levo pra mim até hoje. Principalmente em relação ao trabalho. Eu me cobro muito, sou muito chata, sou muito metódica. E eu digo: isso tudo tem a ver com a personalidade do meu pai e com a forma como ele criou a mim e a meus irmãos”. Mais à frente ainda levantou a hipótese de ter sido educada de uma maneira inadequada ao falar que “minha mãe e meu pai me criaram errado e que eu sou capaz sim de ficar em casa recebendo dinheiro sem trabalhar”.

O entrevistado também fez menção a algo sobre a personalidade do pai e reconheceu em si os traços desse ‘exagero’ por organização responsável por parte do seu sofrimento no

trabalho e que vai coincidir exatamente com o que Dejours (1998) traz sobre a estrutura da personalidade do trabalhador estimulando o surgimento da descompensação.

Dentre suas contribuições, o entrevistado retratou dois fatos relacionados à conduta da chefia no que diz respeito à falta praticada pelos servidores. Julga-se que isso merecem uma reflexão por parte da gestão: o caso em que o servidor falta por motivo de alcoolismo e não é registrada a falta na sua frequência nem é feito um encaminhamento dele para tratamento e, o caso em que o próprio entrevistado trabalha doente (com o dedo quebrado) ou que leva trabalho para casa mesmo estando de licença médica. Isso pode servir de alerta para que a Universidade reveja os procedimentos adotados pelos diversos setores em relação ao modo como administram a questão do absentismo.

Outro quadro que requer atenção é o de um servidor, que segundo o entrevistado, tinha surtos constantes no departamento onde ambos trabalhavam possivelmente desencadeado por estresse e que a solução encontrada pela gestão foi a de simplesmente removê-lo do setor. Isso mostra que a Universidade não está preparada para lidar com os casos de sofrimento psíquico dos seus servidores.

Por fim, conclui-se que o entrevistado 4 vivencia sofrimento psíquico no trabalho, que este sofrimento é ligado ao elemento da organização do trabalho e que chegou ao ponto de provocar seu adoecimento psíquico, interferindo no desenvolvimento de suas atividades. E esse sofrimento se relaciona, sobretudo com a estrutura da personalidade do servidor e tem raízes na infância. Ele próprio reconheceu esse sofrimento e confirmou que atualmente faz terapia para se livrar dessa condição.

### **4.3 Análise documental**

Após o estudo das informações fornecidas pelo NASS e pelo DGP foram feitas algumas análises dos dados selecionados dos documentos e relatórios da Universidade que dizem respeito às faltas injustificadas e às licenças para tratamento de saúde (LTS) com foco no CID F, dos servidores técnicos administrativos em educação, no período de 2011 a 2015.

Verificou-se que em 2015 a UFPE contabilizou o total de 1.025 (mil e vinte e cinco) faltas injustificadas cometidas por técnicos administrativos em educação. Em 2014, o número alcançou a marca de 1.553 (mil quinhentas e cinquenta e três) faltas. Já em 2013 o número de faltas foi de 2.784 (duas mil setecentos e oitenta e quatro). No ano de 2012, foram computadas 2.025 (duas mil e vinte e cinco) ocorrências e em 2011, o número chegou a 2.030

(duas mil e trinta). Contudo, uma pergunta oportuna que deveria rondar a mente dos gestores é: o que leva o servidor a faltar o serviço sem justificativa?

No que concerne às licenças para tratamento de saúde é conveniente ter ciência de que esses afastamentos são concedidos após realização de Perícia Médica Oficial, sabendo, inclusive, que mesmo que o servidor disponha de atestado médico de apenas um dia de afastamento deve oficialmente requerer a validação desse atestado no NASS. Este é o procedimento exigido pelo Decreto nº 7.003/2009. Explicado isso, firme-se que este estudo irá se deter apenas aos casos de afastamentos provenientes do CID F.

No que diz respeito ao absenteísmo dos servidores motivados por doença, registre-se que em 2015 a UFPE contabilizou o total de 1.972 (mil novecentas e sessenta e duas) licenças, distribuídas em 22 CIDs. Dessas ocorrências, o grupo que interessa a esta pesquisa é o CID F (transtornos mentais e comportamentais), e este atingiu a marca de 247 (duzentas e quarenta e sete) licenças concedidas por perícia médica no ano de 2015 e mais 1 (uma) licença concedida por registro de atestado. Assim, em 2015 foram contabilizadas um total de 248 (duzentas e quarenta e oito) licenças do CID F. Destaque-se que as ocorrências mais frequentes nesse CID dizem respeito a doenças relacionadas aos sintomas de depressão. O relatório das licenças de CID F está disponível no Anexo I desta pesquisa.

Já as licenças do CID F concedidas por perícia médica no ano de 2014 foram 215 (duzentas e quinze) com mais 13 licenças concedidas por registro de atestado, o que contabiliza um total de 228 licenças. Acrescente-se que foram contabilizadas também 247 (duzentas e quarenta e sete) licenças do CID F em 2013 e mais 11 (onze) licenças por atestado validado. Já no ano de 2012 observou-se a ocorrência de 219 (duzentas e dezenove) casos de licenças e mais 06 (seis) por validação de atestado, e em 2011 foram registrados no sistema apenas 81 (oitenta e uma) licenças e mais 02 (duas) por atestado registrado e validado.

A seguir, para facilitar a visualização desse cenário, apresenta-se a Tabela 3 com o resumo do quantitativo de licenças concedidas aos servidores TAEs, tanto por perícia médica oficial quanto por validação de atestado particular, dentro do CID F, no período de 2011 a 2015.

<b>ANO</b>	<b>LTS CID F</b>
2015	248
2014	228
2013	258
2012	225
2011	83
<b>TOTAL</b>	<b>1.042</b>

Tabela 3 / Fonte: elaborado pela pesquisadora

É preciso explicar aqui que o sistema SIAPE – SAÚDE, onde são lançadas as LTS dos servidores – foi implantado na UFPE apenas em março de 2010 e que ao longo do tempo ele passou por alterações e atualizações. Por essa razão, algumas falhas no processo de registro de atestados podem ter acontecido até a completa finalização do modelo ideal do sistema.

Acredita-se ser interessante demonstrar os cargos dos servidores que nos últimos cinco anos (2011-2015) mais imputaram licença para tratamento de saúde. Na Tabela 4 (abaixo), foram elencados os quatro cargos que representam essa realidade, dando destaque apenas ao cargo de Professor, quando esse surgir, por não se enquadrar na categoria de TAE.

CARGO	LTS
<b>2011</b>	
AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO	108
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	95
<b>PROFESSOR 3º GRAU</b>	<b>66</b>
ENFERMEIRO	66
<b>2012</b>	
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	295
ENFERMEIRO	181
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	165
TÉCNICO EM DE ENFERMAGEM	128
<b>2013</b>	
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	429
ENFERMEIRO	214
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	195
TÉCNICO EM DE ENFERMAGEM	194
<b>2014</b>	
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	390
ENFERMEIRO	196
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	190
<b>PROFESSOR MAGISTERIO SUPER</b>	<b>181</b>
<b>2015</b>	
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	541
ENFERMEIRO	223
<b>PROFESSOR MAGISTERIO SUPER</b>	<b>200</b>
TÉCNICO EM DE ENFERMAGEM	189

Tabela 4 / Fonte: extraído pela pesquisadora do relatório do SIAPE-SAÚDE

Aponte-se que os números apresentados de afastamentos por LTS ligadas ao CID F, referentes ao período de 5 (cinco) anos, não abriga em seu corpo a realidade em que o servidor, mesmo doente, não apresenta atestado médico ao NASS, como alguns entrevistados confessaram. Nesses casos, o servidor apenas opta por, quem sabe, cometer a falta injustificada, entrando na estatística citada anteriormente ou continuar trabalhando mesmo

com condições limitadas, prejudicando o desempenho de suas funções, sua própria saúde e por consequência, a instituição.

Alguns exemplos desses casos que não entram nas estatísticas oficiais de LTS fornecidas pelo SIAPE SAÚDE foram trazidos pelos próprios servidores entrevistados, como o caso do entrevistado 9 que optou por tirar férias ao invés de dar entrada numa LTS; como o caso do entrevistado 10 que narrou episódios em que ia trabalhar mesmo que fosse passar mal durante o serviço (como de fato aconteceu); como o caso do entrevistado 4 que declarou já ter rasgado atestado médico para continuar trabalhando, e, de outros servidores entrevistados que admitiram continuar trabalhando mesmo sem condições para isso. E esses procedimentos independentes praticados pelos servidores dificultam o mapeamento da realidade do cenário de adoecimento dentro da UFPE.

Essa questão levantada é preocupante e estimula outra reflexão. Existe um risco do servidor receber um atestado médico particular recomendando 01 (um) ou 02 (dois) dias de afastamento e não apresentá-lo ao médico do trabalho para validação. O servidor pode apresentar o atestado apenas no seu setor de lotação ou mesmo continuar trabalhando debilitado sem mostrar o atestado. Essas situações podem atrapalhar a construção da estatística das LTSs na Universidade.

Outro ponto delicado é o que cabe ao processo de diagnóstico. Dejours (1996) explica que é preciso vislumbrar a ideia de que existem alguns empecilhos tanto no diagnóstico quanto no mapeamento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, entre esses, está especialmente a forma como o diagnóstico do indivíduo é realizado quando ele decide procurar ajuda. Conforme expõe Dejours, a consulta médica em geral muitas vezes disfarça o sofrimento mental através do processo de medicalização, desqualificando o sofrimento, no que este pode ter de mental.

Além disso, Campos (2006) realça que nem sempre é fácil diagnosticar os transtornos mentais e comportamentais do trabalhador:

os TMC associados ao trabalho não são facilmente diagnosticados no momento da avaliação clínica, dado que as características sintomatológicas desses transtornos se confundem com o quadro de alteração fisiológica manifestada por sintomas físicos (insônia, distúrbios alimentares, distúrbios gástricos) (CAMPOS, 2006, p. 15).

Essas informações trazidas pelos autores e os depoimentos levantados nas entrevistas dos servidores dão cabimento à hipótese de que muitos dos atestados que dão origem à LTS do servidor podem conter certo disfarce e, portanto, serem contabilizadas na categoria

inadequada, dificultando a estatística correta dos casos de doença psíquica, retardando o diagnóstico adequado e, sobretudo, atrapalhando o tratamento da doença do servidor. E no fim, isso impacta no seu desempenho profissional e logo, acaba causando prejuízos também para a instituição.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

*“Durante a vida inteira eu trabalhei pra me aposentar  
Paguei seguro de vida para morrer sem me aporrinhar  
Depois de tanto esforço patrão me deu caneta de ouro  
Dizendo enfia no bolso e vá se virar”*

Música: Tá na hora  
(Raul Seixas e Paulo Coelho)

Partindo do pressuposto de que este trabalho foi construído em conjunto, é preciso destacar o papel de dois sujeitos: pesquisador e pesquisados. O pesquisador representou um elemento facilitador que tentou extrair dos pesquisados, peça principal deste estudo, um ajuda para que a pesquisa obtivesse êxito. Não haveria outro caminho para alcançar os objetivos desta obra que não formando uma parceria com os sujeitos que mais poderiam contribuir com ela: os servidores da Universidade Federal de Pernambuco.

Os frutos advindos desse processo tratam do que poderá ser oferecido à Universidade através de conhecimentos e informações sistematizadas aqui e de sugestões que surgiram naturalmente dos diálogos estabelecidos com os servidores. Firme-se que o pesquisador, nesse caso, apenas serviu de instrumento para que esses sujeitos pudessem ser ouvidos pela gestão.

É válido destacar que este estudo apresentou-se como uma tentativa, ainda muito recente e iniciante, de despertar o olhar da UFPE para o sentimento e a percepção dos servidores no que diz respeito à relação entre a gestão e o sofrimento, sobretudo, ao modo como a instituição administra e se relaciona com seus recursos humanos. Dessa maneira, a análise de alguns discursos abriu caminhos para que a instituição repense estratégias e planeje melhor suas ações e programas, pelo menos no que diz respeito à gestão de pessoas e à qualidade de vida.

Levando em conta os limites da pesquisa, a proposta aqui defendida foi a de experimentar o recurso da entrevista como um caminho para a gestão da Universidade obter dados sobre aspectos específicos da vida do seu profissional — aspectos esses que podem influenciar o desempenho da UFPE em diferentes âmbitos, como gestão, ensino, pesquisa e extensão. Pretendeu-se fornecer material para reflexão, experimentando esse referencial

metodológico e, depois de analisar seu processo e resultados, sugeri-lo como uma possibilidade da Universidade começar a ouvir seus servidores e utilizar tal ferramenta como elemento estratégico de gestão de maneira permanente.

Recordando os objetivos específicos da pesquisa, após a análise dos relatos das experiências pessoais e profissionais dos entrevistados, foi possível identificar que em cada um deles existe algum sofrimento, ou pelo menos algum incômodo, incentivado pelo seu trabalho na UFPE. E mais ainda, foi fácil encontrar aspectos relacionados à organização do trabalho como fonte ou estímulo desse processo. Entretanto, não se pode afirmar que o sofrimento da história de vida pessoal dos servidores da UFPE se relacione com o sofrimento por eles vivenciado no âmbito profissional, lembrando ainda que nem todos os entrevistados reconheceram sofrimento em suas histórias pessoais.

Isso não simboliza uma crítica vaga e superficial à gestão da Universidade, mas pode significar um convite para que se pondere melhor sobre a qualidade de vida dos servidores e, sobretudo, uma sugestão para que a instituição repense a maneira como trata algumas questões ligadas a seus recursos humanos. A orientação que se propõe é a de que se trabalhe algo em torno do estabelecimento de uma cultura de prevenção. Como foi demonstrado nesta pesquisa, é viável reconhecer e mapear os fatores existentes nas rotinas e na organização do trabalho que estejam incomodando os servidores para que se estude um meio de modificar isso.

Este estudo procurou se guiar pelas contribuições de Dejours e da Psicodinâmica do Trabalho. Operou-se um esforço para interpretar se havia ligação entre o sofrimento da história pessoal do servidor com o sofrimento no trabalho. Entretanto, esta não se mostrou uma tarefa fácil, já que se prezou aqui pela percepção do próprio servidor a respeito do seu sofrimento. A subjetividade do indivíduo permite que cada um tenha seu modo de enxergar, interpretar e apresentar as situações. Além do que, mesmo que certos incômodos tenham sido assinalados por mais de um servidor, tais obstáculos foram encarados de maneiras diferentes.

De um modo geral, a herança da história de vida particular dos entrevistados pareceu ter uma forte influência sobre o modo como cada um se relaciona com o trabalho, porém mesmo havendo registro de sofrimento confirmado pelos servidores em suas histórias pessoais, nem sempre o problema em questão foi reconhecido por eles numa relação com o trabalho.

Percebeu-se ainda que, na maioria das vezes, aqueles que apresentaram uma história de vida tranquila e um relacionamento harmonioso com os pais conseguiam administrar melhor as dificuldades no âmbito do trabalho. Foi dito *na maioria das vezes* porque houve

casos em que o servidor teve uma história de vida marcada por situações complicadas e ainda assim demonstrou não sofrer no trabalho, mesmo tendo admitido algum incômodo. Como também, em alguns casos, o servidor, na sua percepção, possuía uma história de vida aparentemente equilibrada e sem problemas e, no aspecto do trabalho estava travando um luta real contra o adoecimento mental.

Alguns incômodos sobre o trabalho na UFPE foram referenciadas em diversos momentos e em depoimentos variados. É claro que a amostra analisada foi pequena em comparação ao universo da Universidade, mas essa tentativa foi feita para verificar se o recurso de *escuta ativa* seria capaz de fornecer dados que pudessem servir de análise para o problema escolhido nesta pesquisa. E de fato, esse instrumento provou-se eficaz. Portanto, conjectura-se que essa prática possa ser utilizada pela Universidade, por exemplo, para formular seu planejamento estratégico. Uma pesquisa aplicada em seus servidores talvez ajudasse a criar melhorias para a instituição.

Partindo agora para os levantamentos feitos através dos próprios bancos de dados utilizados na UFPE, é preciso registrar que foram extraídas informações importantes, como o número de faltas injustificadas e licenças para tratamento de saúde motivadas por transtornos mentais e comportamentais (TMC). A teoria usada neste trabalho aponta que essas condutas podem revelar o sofrimento invisível do servidor.

E a sugestão aqui, depois de ouvir alguns deles, é que a UFPE se empenhe para compreender os motivos que levam esses sujeitos a adotarem tais comportamentos e, sobretudo, pensar numa maneira de trabalhar esses motivos para minimizar os prejuízos que a própria instituição tem em decorrência dessas posturas. A Universidade tem condições de mapear melhor esses motivos e realizar uma intervenção não individualizada para cada servidor, mas que alcance todas as possibilidades do adoecer e do faltar sem justificativas, incluindo aí as situações causadas por manifestações de diferentes tipos de sofrimento.

Um dos objetivos específicos era o de identificar como o tema do sofrimento psíquico do servidor é abordado, compreendido e o que é feito nesse sentido no âmbito geral e na UFPE. Pelo que se encontrou nos documentos institucionais e nos discursos dos servidores, a UFPE ainda não demonstra uma preocupação com essas situações. Isso leva a crer que a gestão da Universidade não lida efetivamente da forma mais adequada com o sofrimento psíquico do servidor. Compreendeu-se que muito escapa ao olhar da UFPE nesse assunto. E mesmo quando acontece uma situação grave, como a de assédio moral, a impressão que fica é que o servidor precisa se autossocorrer e procurar por acolhimento da forma que considerar mais adequada.

No referencial teórico, falou-se do sofrimento invisível do trabalhador que se manifesta de diversas maneiras. Nos relatos coletados, por exemplo, um servidor narrou que passou mal dentro da instituição e não recebeu amparo. Segundo seu relato, ele abriu mão do direito de licença para tratamento de saúde (LTS), optando por utilizar suas férias para isso. Aqui o que se observa é uma falha da Universidade, por exemplo, em deixar passar despercebidos casos como esse.

O objetivo principal desta pesquisa foi o de analisar, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, as vivências pessoal e profissional dos servidores TAEs da UFPE para identificar as possíveis fontes de sofrimento psíquico na relação com a organização do trabalho. Dentre os sofrimentos, incômodos e problemas enumerados pelos servidores e relatados na seção de análise dos dados, há muitas situações repetidas. Isso pode revelar que certas ocorrências são mais comuns do que se imagina no universo dos servidores e que de fato não estão sendo enxergadas pela gestão.

Constatou-se que apesar de todos os entrevistados terem muitas ressalvas e críticas em relação a vários aspectos da gestão da Universidade, o que poderia acontecer em qualquer instituição, a maioria registrou que gosta de trabalhar na instituição. Alguns, inclusive, destacaram que sentem prazer, orgulho e alegria na atividade que executam ou por trabalhar na UFPE.

Constatações como estas autenticam a ideia de que enquanto existe sofrimento, mas ainda há algum nível de prazer e satisfação em relação ao trabalho, é possível construir um equilíbrio "entre o pessoal e o profissional" antes que o aspecto negativo seja reforçado. Contudo, ao que tudo indica, os servidores demonstraram que gostariam de ser ouvidos e acolhidos pela gestão da Universidade.

Outro ponto que ficou bem claro nas entrevistas foi que os servidores não conhecem muito bem as atividades e programas oferecidos pela Diretoria de Qualidade de Vida. Ou quando conhecem não demonstram interesse em utilizar esses serviços nem mesmo em falar sobre eles. Há registros de que servidores, em alguns momentos, confundem as atividades dessa diretoria com aquelas da Coordenação de Capacitação e Qualificação (CCQ). Assim sendo, assinala-se a sugestão de trabalhar uma estratégia que prime pela ampla divulgação e expansão das atividades da DQV.

Pensando numa forma de melhorar as condições atuais apontadas como negativas pelos próprios servidores no que concerne ao sofrimento e ao adoecimento mental, uma sugestão seria a criação de um programa multidisciplinar para lidar com esses problemas, o qual poderia ser coordenado pela PROGEPE e implementado pelo NASS, DQV e DGP —

setores que efetivamente atendem e trabalham com as questões de saúde e qualidade de vida dos trabalhadores da UFPE.

Estes setores poderiam unir esforços para encontrar uma maneira de estabelecer um mapeamento mais específico em relação ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do servidor e, sobretudo, trabalhar preventivamente as situações que, nesse sentido, sinalizem perigo. Certamente é preciso que haja uma melhor comunicação e uma maior integração entre esses setores, que poderiam ser promovidas pela própria Diretoria de Qualidade de Vida.

Havendo vontade da Universidade de conhecer os motivos que levam seus servidores a serem acometidos por doenças elencadas na lista do CID F, a gestão tem como fazer uso do instrumento utilizado nesta pesquisa para obter tais informações. Nesse âmbito, um grande parceiro para realização de tal intento seria o médico do trabalho, uma vez que, em última instância, é ele quem escuta as queixas e os sintomas dos servidores que procuram o serviço do NASS. Um caminho que se recomenda é o da criação de um serviço ou um programa de medicina do trabalho, com grupos de estudos na área da psicopatologia, que capte situações vindas de todos os centros e setores da Universidade para controle interno e, posteriormente, oferta de um suporte profissional direcionado.

Finalmente o que se vislumbra é que não existe possibilidade de uma instituição oferecer permanentemente um serviço de qualidade à sociedade sem alimentar o interesse pela da saúde dos seus servidores, em todos os seus âmbitos, incluindo aí a saúde mental. Um trabalho saudável com resultados satisfatórios só acontece quando o servidor tem respeitada sua identidade, estimuladas as suas capacidades e compreendidas as suas limitações. É essa realidade que se espera ver na Universidade Federal de Pernambuco.

## REFERÊNCIAS DE PESQUISA

ANDRADE, Tania Bof *et al.* Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. **Scientia medica**, v. 18, n. 4, p. 166-171, 2008. Disponível em <<http://revistaseletronicas.puors.br/ojs/index.php/scientiamedica/article/viewDownloadInterstitial/3950/7825>> acesso em 04 out. 2015.

ANTUNES, Ricardo L.C. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

ARAÚJO, T. M. *et al.* Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadores de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, v. 37, n. 4, p. 424-433, 2003. Disponível em <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2062.pdf>> acesso em 04 jun. 2016.

BAUER, Martin W.; AARTS, Bas: **A construção do corpus**: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, Martin W. GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. 11ª Ed. Petrópolis: Editora Vozes, p. 39-63, 2002.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. 11ª Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

BELLUSCI, Sílvia Meirelles. **Doenças profissionais ou do trabalho**. São Paulo: SENAC, 5ª edição, 2003.

BERLINGUER, G. A doença. in BRÊTAS, A.C.P. ; GAMBA, M.A. **Enfermagem e saúde do adulto**. Barueri: Manole, 2006.

BONI, Valdete. QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**. Vol. 2 nº 1 (3), janeiro-julho/2005, p. 68-80. Disponível em <[abrhttps://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/viewFile/18027/16976](https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/viewFile/18027/16976)> acesso em 14 abr. 2016.

BORSOI, Izabel Cristina F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 19, 2007. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400014](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400014)> acesso 21 mar. 2016.

BOURDIEU, Pierre. **A miséria do mundo**. Tradução de Mateus S. Soares. 3a ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

BRASIL. Ministério da Saúde. Representação no Brasil da OPAS/OMS. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília, 2001.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor**. 2010. Disponível em <<http://www.planejamento.gov.br/assuntos/relacoes-de-trabalho/noticias/manual-de-pericia-oficial-em-saude-do-servidor>> acesso em 19 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais RAIS**. Brasília: MTb, 1992; 2002. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br>> acesso em 21 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Presidência da República Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 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 12 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Presidência da República Casa Civil. **Lei do Servidor Público**. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro, Brasília, 1990. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)> acesso em 12 ago. 2015.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. São Paulo: Forense Universitária, 6ª edição, 2009.

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de *burnout* e o trabalho docente. **Psicologia em estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002. Disponível em <<http://scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>> acesso em 19 ago. 2015.

CARVALHO, Marcia Meneghel Bardou de. **O professor: um profissional, sua saúde e a educação em saúde na escola**. 1995. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. Departamento de Prática de Saúde Pública. Disponível em: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=162242&indexSearch=ID> > acesso em 19 ago. 2015.

CODO, Wanderley, SAMPAIO, José Jackson Coelho e HARUYOSHI, Alberto Hitomi. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis-RJ: Vozes, 3ª edição, 1998.

CORREA, Rosa L.; GUIRAUD, Luciene. Possibilidades e limites de história de vida por meio de depoimentos orais na história da formação de professores. **Rev. Diálogo Educ**, Curitiba, v. 9, n. 28, p. 671-686, 2009. Disponível em <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189114443018>> acesso em 10 out. 2015.

COSTA, P. G.; SANTOS, A. G. **Afastamento dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga da sala de aula: principais causadores**. In: VI Congresso de Letras. I Seminário de Educação e Linguagem. 2007.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2ª edição, 2007.

CUNHA, A.L.M. **Que influência tem produzido a mudança do matadouro de Santa Luzia para São Christovão sobre a salubridade d'estes lugares, precedida da exposição**

**da ação que sobre seus empregados exerce tal profissão.** Tese de Doutorado. Faculdade de Medicina do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1854.

CUNHA, J. B., Blank, V. L. G., & Boing, A. F. (2009) Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 12 (2), 226 – 236. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v12n2/12.pdf>> acesso em 22 out. 2015.

CUPERTINO, Valéria; GARCIA, Fernando Coutinho; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. **Trabalho & Educação**, v. 23, n. 3, p. 101-116, 2014. Disponível em <<http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/view/1777/1522>> acesso em 22 out. 2015.

DA SILVA, Andréa Tenório Correia; MENEZES, Paulo Rossi. Esgotamento profissional e transtornos mentais comuns em agentes comunitários de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v. 42, n. 5, p. 921-929, 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v42n5/6933.pdf>> acesso em 22 jan. 2016.

DAL PAI, Daiane; LAUTERT, Liana; KRUG, Jefferson Silva. Psicodinâmica e saúde mental do trabalhador de enfermagem: ritmo acelerado e intensificação do fazer. **Enfermagem em Foco**, v. 2, n. 1, p. 38-43, 2011. Disponível em: <http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/72>> acesso em 25 jul. 2016.

DE ARAUJO, Tânia Maria *et al.* Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Bahiana de Saúde Pública**, Salvador, v.29, n.1, p. 6-21, 2005. Disponível em <[http://inseer.ibict.br/rbsp/index.php/rbsp/article/viewFile/108/pdf\\_528](http://inseer.ibict.br/rbsp/index.php/rbsp/article/viewFile/108/pdf_528) > acesso em 20 fev. 2016.

DEJOURS, Christophe *et. al.* **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. 145p.

DEJOURS, Christophe. *Note de travail sur la notion de souffrance.* *Dejours, C., éd., Plaisir et souffrance dans le travail*, v. 1, p. 115-123, 1987. Disponível em <[http://cems.ehess.fr/docannexe/file/3363/cottreau\\_plaisir\\_souffrance\\_justice\\_inj.pdf](http://cems.ehess.fr/docannexe/file/3363/cottreau_plaisir_souffrance_justice_inj.pdf)> acesso em 22 jan.2016.

\_\_\_\_\_. A carga psíquica do trabalho (I. Domingues, trad.). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola *Dejouriana* à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho, p. 21-32, 1994.

\_\_\_\_\_. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho 5ª edição Ed.Cortez São Paulo 1998.

\_\_\_\_\_. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações.** O indivíduo na organização: dimensões esquecidas, v. 1, p. 149-173 **In:** CHANLAT, Jean-François et al. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** Atlas, 1996.

\_\_\_\_\_. **Avaliação do trabalho submetida à prova do real – Crítica aos fundamentos da avaliação.** **In:** Szelwar, L. I.; Mascia, F. L. **Trabalho, Tecnologia e Organização.** São Paulo: Editora Blucher, 2008.

DURAND, Marina. **Doença ocupacional: psicanálise e relações de trabalho**, São Paulo: Escuta, 2001.

DURKHEIM, Emile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 2ª edição, 2004.

FERREIRA, Elaine Maria *et al.* Prazer e sofrimento no processo de trabalho do enfermeiro docente. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. spe2, p. 1292-1296, 2009. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43nspe2/a25v43s2.pdf> 2009 > acesso em 25. jul. 2016.

FONSECA, Rosália Maria Costa; CARLOTTO, Mary Sandra. Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Psicologia em Pesquisa**, v. 5, n. 2, p. 117-125, 2011. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/psicologiaempesquisa/files/2012/01/v5n2a04.pdf> > acesso em 10 de out. 2016

FREITAS, Lêda Gonçalves de; FACAS, Emílio Peres. Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 7-26, 2013. Disponível em <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/7880>> acesso em 20 nov. 2015.

FRENEDA, Eduardo Gomes. **Meio ambiente do trabalho, ergonomia e políticas preventivas: direitos e deveres** Dissertação (Mestrado em Direito Econômico e Social) Programa de Pós-Graduação Pesquisa e Extensão em Direito. PUC-Paraná. Curitiba, 2005. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp007991.pdf>> acesso em 25 jul. 2016.

FREUD, Sigmund. **Pós-escrito do caso Dora**. In: Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1969. v. 7, p. 109-19.

\_\_\_\_\_ (1916). Instinto e suas Vicissitudes. Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas. Vol. XIV. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

GARCIA, J. C. A Categoria Trabalho na Medicina. In: NUNES, E. D.; GARCIA, J. C. (Org.) Pensamento Social em Saúde na América Latina. Rio de Janeiro: Editora Cortez/ABRASCO, p. 100-124, 1989.

GASPARINI, Sandra Maria Sandhi. ASSUNÇÃO, Maria Barreto Ada Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n2/a03v31n2.pdf> > acesso em 20 fev. 2016.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 4.ed. São Paulo: Editora Ideias e Letras, 2014.

GLAT, Rosana. **Somos iguais a vocês: depoimentos de mulheres com deficiência mental**. (Questões atuais em educação especial). Vol.7. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Sete Letras, 2009.

GOMES, Luciana. **Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites**. Dissertação de Mestrado da Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2002.

HERNANDES, Janete Capel. **Vivências de prazer-sofrimento: um estudo exploratório com trabalhadores de um hotel de Goiânia.** 2003. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Católica de Goiás, Goiânia. Disponível em: <[http://www.ucg.br/ucg/katiaMacedo/dissertacoes/pdf/Janete\\_VivenciasdePrazer.pdf](http://www.ucg.br/ucg/katiaMacedo/dissertacoes/pdf/Janete_VivenciasdePrazer.pdf)> acesso em 20 fev. 2016.

KESSLER, Adriane Inês; KRUG, Suzane Beatriz Frantz. Do prazer ao sofrimento no trabalho da enfermagem: o discurso dos trabalhadores. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 33, n. 1, p. 49-55, 2012. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-14472012000100007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472012000100007)> acesso em 20 fev. 2016.

KRUG, Suzane Beatriz Frantz. **Sufrimento no trabalho: a construção social do adoecimento de trabalhadoras da saúde.** Tese de Doutorado (Programa de Pós-Graduação em Serviço Social). 2006.196f. Doutorado da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006. Disponível em <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/5062>> acesso em 12 ago. 2015.

LAGE, F.A.B. **Das fábricas de velas de sebo, e das de sabões do Rio de Janeiro: Que influência tem exercido na saúde de seus empregados e vizinhos? Que regras higienicas se devem nellas seguir?** Tese de Doutoramento. Faculdade de Medicina do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1853.

LANCMAN, S., SZNELWAR, L., UCHIDA, S. & TUACEK, T. A. O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Interface: Comunicação, Saúde e Educação**, v. 11, n. 21, p. 79-92, 2007. Disponível em <<http://www.scielo.org/pdf/icse/v11n21/v11n21a08.pdf>> acesso em 12 ago. 2015.

LEÃO, Ana Lúcia de Mel . BRANCO, Anadergh Barbosa., NETO, Elias Rassi., RIBEIRO, Cristina Aparecida Neves., TURCHIL, Marília Dalva. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, n. 1, p. 262-277, 2015. Disponível em <<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=736428&indexSearch=ID>> acesso em 12 jan. 2016.

LIMA, Maria de Fátima Evangelista Mendonça; LIMA-FILHO, Dario de Oliveira. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição**, v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009. Disponível em <[http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14\\_3/m253.pdf](http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14_3/m253.pdf)> acesso em 12 ago. 2016.

MARTINS, Gilberto de Andrade. THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas.** 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. TAMAYO, Álvaro Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional. **Psico USF**, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-82712001000100006&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-82712001000100006&script=sci_arttext&tlng=en)> acesso em 20 jul. 2016.

MENDES, René. DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Publ.** 25(5):341-p,1991. Disponível em <[http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14\\_3/m253.pdf](http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14_3/m253.pdf)> acesso em 12 mai. 2016

MENDES, René. Patologia do Trabalho. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

MENDONÇA, Helenides e MENDES, Ana Magnólia. Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do Estado de Goiás. **Psicologia em estudo**, Maringá, v.10, n.3, p 489-498, 2005. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v10n3/v10n3a16.pdf>> acesso em 12 ago. 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. 6ª Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1996.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento científico: pesquisa qualitativa em saúde**. 2a edição. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1993.

MOREIRA, Daniel Augusto. **O método fenomenológico na pesquisa**. São Paulo: Thomson Pioneira, 2002.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, vol. 41, n. 3, 2001. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>> acesso em 20 fev. 2016.

MOURA, Eliana Perez Gonçalves. **Saúde mental e trabalho: esgotamento profissional em professores da rede de ensino particular de Pelotas - RS**. Saúde Mental e trabalho: esgotamento profissional em professores da rede de ensino particular de Pelotas/RS. 1997.

NEVES, Mary Yale Rodrigues; SILVA, Edith Seligmann. A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 63-75, 2006. Disponível em <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11082>> acesso em 12 ago 2015.

NORONHA, Maria Márcia Bicalho; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trab. educ. saúde**, v. 6, n. 1, p. 65-85, 2008. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462008000100005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000100005)> acesso em 17 fev. 2016.

NUNES, A. V. L.; LINS, S. L. B. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Psicologia: Organização e Trabalho**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 51-67, 2009. Disponível em <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11082>> acesso em 12 ago 2016.

OLIVEIRA *et al.* Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. In: **Revista Brasileira de Terapia Ocupacional**, São Paulo, 40 (132): 156-169,

2015. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v40n132/0303-7657-rbso-40-132-156.pdf>> acesso em 02 de fev. 2016.

OLIVEIRA, Nildete Teresinha de. **Somatização, absenteísmo e sofrimento no trabalho**. 145 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. PUC-RS, Porto Alegre, 1999.

OMS/OPAS. Relatório sobre a saúde no mundo - 2001. **Saúde mental: nova concepção, nova esperança**. Gráfica Brasil, Organização Mundial da Saúde, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A prevenção das doenças profissionais**. Tradução em língua portuguesa: ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho. 2013. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013\\_relatorio.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf)> acesso em 12 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Doenças profissionais são principais causas de mortes no trabalho**. Disponível em <<http://www.oit.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>> acesso em 12 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Guia de Estudos. Disponível <<http://sinus.org.br/2014/wp-content/uploads/2013/11/OMS-Guia-Online.pdf>> acesso em 12 jul. 2015.

PAGÈS, M. *et al.* **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. Tradução de Maria Cecília Pereira Tavares e Sônia Simas Favati. São Paulo: Atlas, 1987.

PAULILLO, M. A. S. Pesquisa qualitativa e a história de vida. **Serv. Soc. Rev.**, Londrina, v. 2, n. 2, p. 135-148, 1999. Disponível em <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevistan1v2.pdf>> acesso em 19 jul. 2016.

PEREIRA, Maria Virgínia de Figueiredo. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para validação dos resultados**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

PIVA, Luciana. **Trabalho e sofrimento psíquico: um estudo de caso com policiais militares**. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Assis, 126 f., 2005. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/97690>> acesso em 20 out. 2016.

POLIT, Denise F., BECK, Cherly T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem**. 7ªed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2011.

PORTO, Lauro Antônio *et al.* Doenças ocupacionais em professores atendidos pelo Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador (CESAT). **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 28, n. 1, p. 33-39, 2014. Disponível em <[http://inseer.ibict.br/rbsp/index.php/rbsp/article/view/1185/pdf\\_498](http://inseer.ibict.br/rbsp/index.php/rbsp/article/view/1185/pdf_498)> acesso em 10 jun. 2016.

PORTO, Mário Augusto. **A Qualidade de vida no trabalho do servidor público da administração estadual e o papel do gerente de recursos humanos**. Retirado em, v. 13, n.

02, p. 203, 2006. Disponível em <[http://rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/QualidadeVidaServidor\\_MAP.pdf](http://rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/QualidadeVidaServidor_MAP.pdf)> acesso em 12 ago. 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry e colaboradores. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ªed. São Paulo: Atlas, 2009.

RUSSEL, Bertrand. **Perspectivas da Civilização Industrial**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.

SALA, A.; CARRO, A. R. L.; CORREA, A. N.; SEIXAS, P. H. A. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 25, n. 10, p. 2168-2178, 2009. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2009001000008&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2009001000008&script=sci_abstract&tlng=pt)> acesso em 19 jun. 2016.

SATO, Leny.; BERNARDO, Márcia Hespanhol. **Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem**. *Ciênc. saúde coletiva*, vol.10 n°4 Rio de Janeiro Oct./Dec. 2005. Disponível em <[http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1413-81232005000400011&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1413-81232005000400011&script=sci_abstract&tlng=es)> acesso em 14 jul. 2016.

SCHLINDWEINI, Vanderléia de Lurdes Dal Castel; MORAIS, Paulo Rogério. Prevalência de transtornos mentais e comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia. **Cad. psicol. soc. trab.** vol.17 no.1 São Paulo jun. 2014. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172014000200009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000200009)> acesso em 19 ago. 2015.

SILVA, Débora de Paula *et al.* O TRABALHADOR COM ESTRESSE E INTERVENÇÕES PARA O CUIDADO EM SAÚDE. **Trab. educ. saúde**, v. 13, n. supl. 1, p. 201-214, 2015. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v13s1/1981-7746-tes-13-s1-0201.pdf>> acesso em 22 out. 2015.

SILVA, Edith Seligmann. **Pesquisas brasileiras em saúde mental e trabalho**. In: seminário Nacional de Saúde e Trabalho, 1º, Ribeirão Preto, 1990. Anais. Ribeirão Preto. EERP-USP, 1991.

SILVA, Edith Seligmann; STEINER, Maria Helena C. de Figueiredo. SILVA, Moacir Carlos da. ANGERAMI, Valdemar Augusto. **Crise, trabalho e saúde mental no Brasil**. São Paulo: Traço, 1994.

SILVA, Eli Borges de Freitas; TOMÉ, Layana Alves de Oliveira; COSTA; Teresinha de Jesus Gomes da.; SANTANA, Maria da Conceição Carneiro Pessoa de. **Transtornos mentais e comportamentais: perfil dos afastamentos de servidores públicos estaduais em Alagoas, 2009**. *Epidemiol. Serv. Saúde*, v.21, n.3, Brasília set. 2012. Disponível em <[http://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742012000300016](http://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742012000300016)> acesso em 15 dez 2015.

SILVA, Josué Pereira da. **Por uma sociologia do século XX**. São Paulo: Annablume; FAPESP, 2007. 215p.

SILVA, Maria Antônia Catunda da; LICORIO, Angelina Maria de Oliveira; SIENA, Osmar. Pressupostos legais à promoção da saúde do servidor público federal. **Revista de**

**Administração e Negócios da Amazônia**, v. 6, n. 3, p. 89-108, 2015. Disponível em <<http://www.periodicos.unir.br/index.php/rara/article/viewArticle/1171>> acesso em 10 jun. 2016.

SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares, MENDES, Ana Magnólia. Gestão de Pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**. Brasília.60(3):241-250 Jul/Set 2009. Disponível em <[http://www.enap.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=3402](http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=3402)> acesso em 19 ago 2015.

SOUZA, A.L. Saúde mental e trabalho: dois enfoques. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, 20 (75),65-71,1992. Disponível em <<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=113846&indexSearch=ID>> acesso em 20 out. 2016.

SPODE, Charlotte Beatriz; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 19, n. 3, p. 362-370, 2006. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722006000300004>> acesso em 03 jun. 2016.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho **Revista Tribunal Regional Trabalhista 3ª Região**, Belo Horizonte, 2014. Disponível em <[http://xa.yimg.com/kq/groups/19900932/1209822251/name/Sueli\\_Teixeira.pdf](http://xa.yimg.com/kq/groups/19900932/1209822251/name/Sueli_Teixeira.pdf)> acesso em 19 de ago 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. Disponível em: <<https://www.ufpe.br/ufpenova/>> acesso em 03 de jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Plano de Ação Institucional 2016**: Manual de elaboração, 22 p. Recife, PE, 2016. Disponível em <[https://www.ufpe.br/proplan/images/pdf/m\\_elabor\\_pai\\_16.pdf](https://www.ufpe.br/proplan/images/pdf/m_elabor_pai_16.pdf)> acesso em 03 de jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014/2018**. Recife, PE, 2015. 125 p. Disponível em: <[https://www.ufpe.br/proplan/images/pdf/pdi\\_14\\_18\\_of.pdf](https://www.ufpe.br/proplan/images/pdf/pdi_14_18_of.pdf).> acesso em 17 out. 2016.

\_\_\_\_\_. **Plano Estratégico Institucional 2013/2027**. Recife, PE, 2013. 37p. Disponível em:<[https://www.ufpe.br/proplan/images/pdf/pei13\\_27\\_.pdf](https://www.ufpe.br/proplan/images/pdf/pei13_27_.pdf)> acesso em 17 out. 2016.

VEDOVATO, Tatiana G. *et al.* Perfil sociodemográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. **Rev Esc Enferm USP**, v. 42, n. 2, p. 290-7, 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v42n2/v42n2a11>> acesso em 02 jul. 2016.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013. Disponível em <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/10623/vivencias-de-prazer-sofrimento-no-trabalho-do-professor-universitario--estudo-de-caso-em-uma-instituicao-publica>> acesso em 20 nov. 2015.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (Organização Mundial de Saúde). Disponível em <<http://www.who.int/eportuguese/publications/pt/>> acesso em 15 de jun. 2016.

WÜNSCH, Dolores Sanches. **As determinações e implicações do afastamento do trabalho**: o impacto social do adoecimento. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Serviço Social). 2001. 180 f. PUCRS, Porto Alegre, 2001.

ZANDONÁ, Claudiane. CABRAL, Fernanda Beheregray. SULZBACH, Cintia Cristina. Produtivismo acadêmico, prazer e sofrimento: um estudo bibliográfico. **Perspectiva**, Erechim - RS. v. 38, n.144, p. 121-130, 2014. Disponível em <[http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/144\\_457.pdf](http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/144_457.pdf)> acesso em 03 jun. 2016.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A

## ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Nome: \_\_\_\_\_ Número de Identificação: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_

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

Tempo que trabalha na UFPE: \_\_\_\_\_ ( ) anos ( ) meses

Setor de trabalho: \_\_\_\_\_

Nível de escolaridade: \_\_\_\_\_

1. Faça um resumo da sua vida pessoal com tudo o que considera importante ser dito.
2. Pode citar uma característica ou comportamento que você tem prazer de observar no seu pai e na sua mãe?
3. Pode citar uma característica ou comportamento que ao observar no seu pai e na sua mãe lhe cause sofrimento?
4. Você se recorda de adoecer na infância?
5. Você considera que na sua vida existe mais prazer ou sofrimento?
6. O que há de mais prazeroso na sua vida?
7. O que há de mais sofrido na sua vida?
8. Faça um resumo da sua vida profissional com tudo o que considera importante ser dito.
9. O que significa o *trabalho* na sua vida?
10. O que há de mais prazeroso no seu trabalho?
11. O que há de mais sofrido no seu trabalho?
12. Você já faltou trabalho por estar doente?
13. Você já adoeceu de algo que relacionou com o trabalho?
14. Você já se sentiu deprimido? (Se sim. Já faltou trabalho por isso?)
15. Você tem conhecimento de algum servidor próximo que tenha faltado trabalho por motivo de doença mental ou comportamental?
16. Você conhece os serviços e programas que a UFPE oferece para qualidade de vida do servidor?
17. Você se sente observado, notado, ouvido, pela UFPE?
18. O que você pode falar sobre a forma como a gestão da UFPE se relaciona com o servidor?

## APÊNDICE B



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**  
**Av. Prof. Moraes Rego, 1235 – Cidade Universitária – Recife/PE**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

(PARA MAIORES DE 18 ANOS OU EMANCIPADOS - Resolução 466/12)

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa “**Entre o pessoal e o profissional: proposta de análise da relação de servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco com a organização do trabalho**”, que está sob a responsabilidade da pesquisadora CECÍLIA FERREIRA DE MELO CALADO, com endereço: Av. Professor Moraes Rego, 1235 - Cidade Universitária, Recife - PE, 50670-901, no prédio da Reitoria, Sl. 152, PROGEPE - DGP, cujos contatos são: (81) 2126-8670 e (81) 98725-1827 e cecicalado6@gmail.com. A presente pesquisa está sob a orientação do Prof. Dr. Denilson Bezerra Marques, contatos: (81) 2126-7075, e-mail: [marquesdb@ufpe.br](mailto:marquesdb@ufpe.br).

Caso este Termo de Consentimento contenha informações que não lhe sejam compreensíveis, as dúvidas podem ser tiradas com a pessoa que está aplicando o questionário e apenas ao final, quando todos os esclarecimentos forem dados, caso concorde com a realização do estudo pedimos que rubrique as folhas e assine ao final deste documento, que está em duas vias, uma via lhe será entregue e a outra ficará com o pesquisador responsável. Caso não concorde, não haverá penalização, bem como será possível retirar o consentimento a qualquer momento, também sem nenhuma penalidade.

**INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:**

- A pesquisa tem por objetivo geral verificar como a UFPE lida com a identificação do sofrimento do servidor público, além de levantar, por meio de entrevistas, elementos que possam ajudar a rever os processos de gestão da universidade nesse âmbito.
- A sua participação nesta pesquisa consistirá em responder uma entrevista individual que será realizada com servidores técnico-administrativos de todos os Centros da UFPE e da Reitoria. Para garantir a apreensão de todo conteúdo, essa entrevista será gravada e posteriormente, será transcrita para que o resultado seja submetido à análises com apoio do referencial teórico usado na construção da dissertação em questão. O tempo de participação nesta entrevista será de aproximadamente 40 minutos, no seu próprio local de trabalho.
- Essa pesquisa oferece risco mínimo, como por exemplo, o constrangimento por não saber ou não querer responder alguma questão proposta. Como forma de minimizar, a entrevista será realizada de forma individual e reservada.
- Não estão previstos benefícios diretos. Como benefícios indiretos, o estudo pretende identificar falhas ou limitações no âmbito da gestão de pessoas da UFPE que podem interferir de forma significativa na satisfação e na qualidade de vida dos servidores. Os resultados poderão auxiliar a UFPE a desenvolver políticas de melhorias na gestão de pessoal.

Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, **não havendo identificação dos voluntários**, apenas pela pesquisadora responsável para fins de controle, sendo assegurado o **sigilo sobre a participação**. Os dados coletados nesta pesquisa ficarão armazenados em pastas de arquivo, no endereço acima, pelo período de no mínimo 02 anos.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois **a aceitação é voluntária**.

---

Cecília Ferreira de Melo Calado

#### CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIO (A)

Eu, \_\_\_\_\_, CPF \_\_\_\_\_, abaixo assinado, após a leitura deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar da pesquisa “**Entre o pessoal e o profissional: proposta de análise da relação de servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco com a organização do trabalho**”, como voluntário (a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pela pesquisadora sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local e data \_\_\_\_\_

Assinatura do participante: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE C

Apresentação da correlação entre referencial teórico e as perguntas de entrevista

REFERENCIAL TEÓRICO	AUTOR	PERGUNTAS RELACIONADAS
O perigo do trabalho e não trabalho	DEJOURS (1982)	13, 14, 15
Adoecimento pela psicossomática	DEJOURS (1982)	12,13, 14, 16
Sufrimento singular (diacrônica) x sofrimento atual (sincrônica)	DEJOURS (2012)	1, 2 , 3, 5
A estrutura da personalidade	DEJOURS (1998)	1, 2, 3, 8
Bloqueio da relação: pessoa x organização	DEJOURS (1992)	11, 18, 19
A organização como fonte de identificação e de realizações como de angústia e sofrimento	DEJOURS (2012)	10, 11
Estratégia de defesa: retaliação	MENDONÇA e MENDES (2005)	15
Sufrimento patogênico e sofrimento criativo	DEJOURS (2012)	15
Estratégias de defesas: retaliação	MENDONÇA e MENDES (2005)	15
Sufrimento psíquico advindo da organização do trabalho	DEJOURS (1992) MENDES (1995)	11
A doença como um testemunho de sofrimento no trabalho	DURAND (2001)	7, 11, 12, 13, 14, 16
A doença e o esforço mental de suportar e transformar o medo	DURAND (2001)	11, 12, 13, 16
Problemas pessoais cruzando-se com vivências no trabalho	DURAND (2001)	1, 6, 7, 8, 10, 11
O modelo gerencialista e a precarização do trabalho	GAULEJAC (2014)	8, 11, 13, 15
O trabalhador dando valor ao que produz	GAULEJAC (2014)	8, 9
Dispositivos de avaliação do servidor sem valores e sem sentido	GAULEJAC (2014)	11, 17
Tipos de gestão e a qualidade das relações humanas no trabalho	MENDES (1995)	11, 17, 18, 19
Falta de identificação do trabalhador com as atividades que realiza	MENDES (1999)	8, 9, 10,11
Circunstâncias externas como ocasiões das doenças	CANGUILHEM (2009)	4, 12, 16
O trabalho e seus sentidos	MORIN (2001)	8, 9
Organizações: sofrimento e à violência física e psicológica	CHANLAT (1996)	11, 13,16
Formas de fragilidade e precarização do trabalho dos servidores públicos	LANCMAN <i>et.al.</i> (2007)	11
A organização como fonte de prazer ou de sofrimento	PAGÈS <i>et.al.</i> . (1987)	11, 18, 19
Trabalho e a corrosão da saúde e das subjetividades dos trabalhadores	SOUZA (1992)	11, 13

Tabela - Apêndice / Fonte: Elaborada pela própria pesquisadora

## Anexo 1

## Relatórios de Afastamentos por CID

««	«	1	2	»	»»
----	---	---	---	---	----

Filtro		UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2011 a 31/12/2011			
CID †	Nº de Afastamentos †	Percentual †	Total Dias Afastamento †	Total Servidores †	
F33 Transtorno depressivo recorrente	12	14,81	455	9	
F32 Episódios depressivos	8	9,88	402	7	
F321 Episódio depressivo moderado	8	9,88	190	6	
F332 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	7	8,64	282	5	
F31 Transtorno afetivo bipolar	7	8,64	285	6	
F43 Reações ao	6	7,41	115	6	
F331 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	5	6,17	195	5	
F313 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo leve ou moderado	3	3,70	110	3	
F10 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	3	3,70	226	2	
F412 Transtorno misto ansioso e depressivo	3	3,70	75	3	
F422 Transtorno obsessivocompulsivo, forma mista, com idéias obsessivas e comportamentos compulsivos	2	2,47	105	1	
F22 Transtornos delirantes persistentes	2	2,47	120	1	
F322 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	2	2,47	70	2	

F312 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco com sintomas psicóticos	2	2,47	80	2
F410 Transtorno de pânico [ansiedade paroxística episódica]	2	2,47	98	2
F41 Outros transtornos ansiosos	1	1,23	15	1
F30 Episódio maníaco	1	1,23	10	1
F200 Esquizofrenia paranóide	1	1,23	30	1
F314 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos	1	1,23	60	1
F316 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual misto	1	1,23	30	1
Total	81	100%	3103	69

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2011 a 31/12/2011			
CID	Nº de Afastamentos	Percentual	Total Dias Afastamento	Total Servidores
F310 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual hipomaníaco	1	1,23	90	1
F311 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco sem sintomas psicóticos	1	1,23	30	1
F430 Reação aguda ao "stress"	1	1,23	15	1
F432 Transtornos de adaptação	1	1,23	15	1
Total	81	100%	3103	69
« «	«	1	2	»

Filtros				
UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2012 a 31/12/2012				
CID #	Nº de Afastamentos #	Percentual #	Total Dias Afastamento #	Total Servidores #
F33 Transtorno depressivo recorrente	31	14,16	1481	15
F32 Episódios depressivos	27	12,33	846	20
F332 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	21	9,59	973	11
F43 Reações ao	16	7,31	468	13
F31 Transtorno afetivo bipolar	16	7,31	666	10
F321 Episódio depressivo moderado	13	5,94	385	10
F412 Transtorno misto ansioso e depressivo	12	5,48	369	9
F314 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos	10	4,57	517	4
F322 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	8	3,65	211	7
F41 Outros transtornos ansiosos	7	3,20	352	5
F331 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	6	2,74	172	6
F410 Transtorno de pânico [ansiedade paroxística episódica]	5	2,28	170	5
F430 Reação aguda ao "stress"	5	2,28	98	4
F10 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	5	2,28	323	3
F311 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco sem sintomas psicóticos	3	1,37	150	3

F312 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco com sintomas psicóticos	3	1,37	210	1
F22 Transtornos delirantes persistentes	3	1,37	220	1
F432 Transtornos de adaptação	3	1,37	75	2
F411 Ansiedade generalizada	3	1,37	52	3
F431 Estado de "stress" pós-traumático	2	0,91	45	2
Total	219	100%	8626	153
« «	«	1	2	»
				»»

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: <b>01/01/2012 a 31/12/2012</b>			
CID #	Nº de Afastamentos #	Percentual #	Total Dias Afastamento #	Total Servidores #
F317 Transtorno afetivo bipolar, atualmente em remissão	2	0,91	47	1
F323 Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos	2	0,91	25	2
F328 Outros episódios depressivos	1	0,46	14	1
F329 Episódio depressivo não especificado	1	0,46	5	1
F316 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual misto	1	0,46	75	1
F313 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo leve ou moderado	1	0,46	120	1
F310 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual hipomaníaco	1	0,46	60	1
F20 Esquizofrenia	1	0,46	60	1
F200 Esquizofrenia paranóide	1	0,46	60	1
F00 Demência na doença de Alzheimer	1	0,46	30	1
F06 Outros transtornos mentais devidos a lesão e disfunção cerebral e a doença física	1	0,46	60	1

F068 Outros transtornos mentais especificados devidos a uma lesão e disfunção cerebral e a uma doença fís	1	0,46	90	1
F44 Transtornos dissociativos [de conversão]	1	0,46	60	1
F530 Transtornos mentais e comportamentais leves associados ao puerpério não classificados em outra parte	1	0,46	15	1
F606 Personalidade ansiosa [esquiva]	1	0,46	59	1
F91 Distúrbios de conduta	1	0,46	30	1
F42 Transtorno obsessivocompulsivo	1	0,46	30	1
F400 Agorafobia	1	0,46	3	1
Total	219	100%	8626	153
« «	«	1	2	»

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2013 a 31/12/2013			
CID #	Nº de Afastamentos #	Percentual #	Total Dias Afastamento #	Total Servidores #
F32 Episódios depressivos	39	15,79	1209	25
F33 Transtorno depressivo recorrente	25	10,12	702	15
F322 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	20	8,10	563	15
F31 Transtorno afetivo bipolar	19	7,69	818	8
F321 Episódio depressivo moderado	19	7,69	465	13
F43 Reações ao	16	6,48	502	13
F412 Transtorno misto ansioso e depressivo	13	5,26	428	11
F332 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	12	4,86	466	9
F410 Transtorno de pânico [ansiedade paroxística episódica]	9	3,64	143	7

F314 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos	7	2,83	402	2	
F411 Ansiedade generalizada	6	2,43	73	5	
F41 Outros transtornos ansiosos	6	2,43	123	5	
F430 Reação aguda ao "stress"	5	2,02	115	4	
F432 Transtornos de adaptação	5	2,02	70	4	
F323 Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos	5	2,02	187	5	
F10 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	5	2,02	187	4	
F313 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo leve ou moderado	4	1,62	95	2	
F328 Outros episódios depressivos	3	1,21	30	2	
F331 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	3	1,21	45	3	
F518 Outros transtornos do sono devidos a fatores nãoorgânicos	3	1,21	60	1	
Total	247	100%	7739	175	
« «	«	1	2	»	»»

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: <a href="#">01/01/2013 a 31/12/2013</a>			
CID <sup>¶</sup>	Nº de Afastamentos <sup>*</sup>	Percentual <sup>¶</sup>	Total Dias Afastamento <sup>*</sup>	Total Servidores <sup>*</sup>
F38 Outros transtornos do humor [afetivos]	2	0,81	41	2
F418 Outros transtornos ansiosos especificados	2	0,81	45	1
F20 Esquizofrenia	2	0,81	75	2
F01 Demência vascular	2	0,81	260	2
F03 Demência não especificada	1	0,40	90	1
F063 Transtornos do humor [afetivos] orgânicos	1	0,40	30	1
F07 Transtornos de personalidade e do	1	0,40	90	1

comportamento devidos a doença				
F102 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool síndrome de dependência	1	0,40	30	1
F311 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco sem sintomas psicóticos	1	0,40	60	1
F312 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maníaco com sintomas psicóticos	1	0,40	30	1
F315 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave com sintomas psicóticos	1	0,40	40	1
F320 Episódio depressivo leve	1	0,40	15	1
F42 Transtorno obsessivo-compulsivo	1	0,40	10	1
F488 Outros transtornos neuróticos especificados	1	0,40	30	1
F431 Estado de "stress" pós-traumático	1	0,40	15	1
F333 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos	1	0,40	30	1
F338 Outros transtornos depressivos recorrentes	1	0,40	30	1
F34 Transtornos de humor [afetivos] persistentes	1	0,40	120	1
F341 Distímia	1	0,40	15	1
Total	247	100%	7739	175
« «	«	1	2	»
				» »

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2014 a 31/12/2014			
CID †	Nº de Afastamentos †	Percentual †	Total Dias Afastamento †	Total Servidores †
F33 Transtorno depressivo recorrente	23	11,00	829	14
F32 Episódios depressivos	22	10,53	611	18
F31 Transtorno afetivo bipolar	16	7,66	850	9

F412 Transtorno misto ansioso e depressivo	12	5,74	189	6		
F43 Reações ao	11	5,26	245	10		
F332 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	11	5,26	585	8		
F322 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	11	5,26	434	9		
F10 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	9	4,31	559	4		
F432 Transtornos de adaptação	9	4,31	279	6		
F321 Episódio depressivo moderado	7	3,35	210	6		
F331 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	7	3,35	218	7		
F410 Transtorno de pânico [ansiedade paroxística episódica]	6	2,87	236	5		
F411 Ansiedade generalizada	4	1,91	71	4		
F41 Outros transtornos ansiosos	4	1,91	61	4		
F430 Reação aguda ao "stress"	4	1,91	48	3		
F40 Transtornos fóbicoansiosos	3	1,44	55	3		
F328 Outros episódios depressivos	3	1,44	40	3		
F01 Demência vascular	3	1,44	410	2		
F314 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos	3	1,44	199	2		
F20 Esquizofrenia	3	1,44	159	1		
Total		100%	7876	159		
« «	«	1	2	3	»	» »

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2014 a 31/12/2014			
	CID †	Nº de Afastamentos ‡	Percentual †	Total Dias Afastamento ‡
F319 Transtorno afetivo bipolar não especificado	2	0,96	41	2
F320 Episódio depressivo leve	2	0,96	60	2
F313 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo leve ou moderado	2	0,96	120	2
F063 Transtornos do humor [afetivos] orgânicos	2	0,96	90	1
F064 Transtornos da ansiedade orgânicos	2	0,96	36	2
F323 Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos	2	0,96	150	2
F330 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual leve	2	0,96	120	1
F34 Transtornos de humor [afetivos] persistentes	2	0,96	180	1
F431 Estado de "stress" pós-traumático	2	0,96	111	2
F44 Transtornos dissociativos [de conversão]	2	0,96	45	2
F419 Transtorno ansioso não especificado	2	0,96	45	2
F604 Personalidade histriônica	2	0,96	86	2
F48 Outros transtornos neuróticos	1	0,48	8	1
F489 Transtorno neurótico não especificado	1	0,48	30	1
F510 Insônia não-orgânica	1	0,48	7	1
F413 Outros transtornos ansiosos mistos	1	0,48	15	1
F418 Outros transtornos ansiosos especificados	1	0,48	30	1

F38 Outros transtornos do humor [afetivos]		1	0,48	20	1	
F409 Transtorno fóbicoansioso não especificado		1	0,48	33	1	
F333 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos		1	0,48	60	1	
Total		209	100%	7876	159	
« «	«	1	2	3	»	» »

Filtros				
UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2015 a 31/12/2015				
CID	Nº de Afastamentos	Percentual	Total Dias Afastamento	Total Servidores
F32 Episódios depressivos	44	17,81	1744	26
F412 Transtorno misto ansioso e depressivo	22	8,91	615	17
F432 Transtornos de adaptação	15	6,07	471	14
F31 Transtorno afetivo bipolar	14	5,67	606	8
F321 Episódio depressivo moderado	12	4,86	259	12
F331 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	12	4,86	468	9
F332 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	12	4,86	466	8
F322 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	11	4,45	266	8
F410 Transtorno de pânico [ansiedade paroxística episódica]	9	3,64	207	8
F33 Transtorno depressivo recorrente	7	2,83	289	6
F41 Outros transtornos ansiosos	7	2,83	139	6
F430 Reação aguda ao "stress"	7	2,83	131	2
F314 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos	7	2,83	330	3
F50 Transtornos da alimentação	6	2,43	260	1
F43 Reações ao	6	2,43	127	6
F20 Esquizofrenia	5	2,02	443	2
F28 Outros transtornos psicóticos não-orgânicos	4	1,62	266	1

F431 Estado de "stress" pós-traumático	4	1,62	114	3		
F25 Transtornos esquizoafetivos	3	1,21	121	1		
F328 Outros episódios depressivos	3	1,21	160	2		
Total	247	100%	9276	172		
« «	«	1	2	3	»	» »

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2015 a 31/12/2015			
CID ☼	Nº de Afastamentos ☼	Percentual ☼	Total Dias Afastamento ☼	Total Servidores ☼
F29 Psicose não-orgânica não especificada	3	1,21	75	3
F313 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo leve ou moderado	3	1,21	141	2
F320 Episódio depressivo leve	3	1,21	61	3
F316 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual misto	2	0,81	238	2
F10 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	2	0,81	150	1
F020 Demência da doença de Pick	2	0,81	180	1
F06 Outros transtornos mentais devidos a lesão e disfunção cerebral e a doença física	2	0,81	240	1
F062 Transtorno delirante orgânico [tipo esquizofrênico]	2	0,81	45	1
F323 Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos	2	0,81	91	1
F413 Outros transtornos ansiosos mistos	2	0,81	33	1
F411 Ansiedade generalizada	2	0,81	88	2
F51 Transtornos não-orgânicos do sono devidos a fatores emocionais	2	0,81	98	1
F502 Bulimia nervosa	1	0,40	30	1
F438 Outras reações ao "stress" grave	1	0,40	20	1

F453 Transtorno neurovegetativo somatoforme	1	0,40	30	1		
F454 Transtorno doloroso somatoforme persistente	1	0,40	5	1		
F38 Outros transtornos do humor [afetivos]	1	0,40	60	1		
F40 Transtornos fóbico-ansiosos	1	0,40	16	1		
F067 Transtorno cognitivo leve	1	0,40	73	1		
F19 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	1	0,40	60	1		
Total	247	100%	9276	172		
« «	«	1	2	3	»	»»

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; CID: f Grupo f; Área pericial: Médica; Tipo de periciado: Servidor; Período de Conclusão da Perícia: 01/01/2015 a 31/12/2015					
CID ☞	Nº de Afastamentos ☞	Percentual ☞	Total Dias Afastamento ☞	Total Servidores ☞		
F204 Depressão pós-esquizofrênica	1	0,40	30	1		
F23 Transtornos psicóticos agudos e transitórios	1	0,40	30	1		
Total	247	100%	9276	172		
« «	«	1	2	3	»	»»

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; Espécie: Tratamento de Saúde; CID: f Grupo f; Emissão do Atestado: 01/01/2011 à 31/12/2011		
CID	Quantidade de Atestados *	Total Dias Afastamento *	Média de Afastamento ☞
F32 Episódios depressivos	1	1	1,0
F33.1 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	1	1	1,0

Total	2	2	1,0
-------	---	---	-----

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; Espécie: Tratamento de Saúde; CID: f Grupo f; Emissão do Atestado: 01/01/2012 à 31/12/2012		
CID	Quantidade de Atestados #	Total Dias Afastamento #	Média de Afastamento #
F32 Episódios depressivos	1	5	5,0
F41.2 Transtorno misto ansioso e depressivo	1	3	3,0
F99 Transtorno mental não especificado em outra parte	1	3	3,0
F32.0 Episódio depressivo leve	1	1	1,0
F41 Outros transtornos ansiosos	1	2	2,0
F41.9 Transtorno ansioso não especificado	1	1	1,0
Total	6	15	2,5

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; Espécie: Tratamento de Saúde; CID: f Grupo f; Emissão do Atestado: 01/01/2013 à 31/12/2013			
	CID	Quantidade de Atestados <sup>⚡</sup>	Total Dias Afastamento <sup>⚡</sup>	Média de Afastamento <sup>⚡</sup>
	F41 Outros transtornos ansiosos	3	5	1,7
	F41.1 Ansiedade generalizada	2	7	3,5
	F32 Episódios depressivos	2	9	4,5
	F43 Reações ao	1	3	3,0
	F33 Transtorno depressivo recorrente	1	1	1,0
	F41.2 Transtorno misto ansioso e depressivo	1	1	1,0
	F41.0 Transtorno de pânico [ansiedade paroxística episódica]	1	4	4,0
	Total	11	30	2,7

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; Espécie: Tratamento de Saúde; CID: f Grupo f; Emissão do Atestado: 01/01/2014 à 31/12/2014			
	CID	Quantidade de Atestados <sup>⚡</sup>	Total Dias Afastamento <sup>⚡</sup>	Média de Afastamento <sup>⚡</sup>
	F41.2 Transtorno misto ansioso e depressivo	3	7	2,3
	F32 Episódios depressivos	2	7	3,5
	F43.0 Reação aguda ao "stress"	2	7	3,5
	F41.0 Transtorno de pânico [ansiedade paroxística episódica]	2	2	1,0
	F32.1 Episódio depressivo moderado	1	3	3,0
	F32.2 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	1	4	4,0
	F41 Outros transtornos ansiosos	1	5	5,0

F06.3 Transtornos do humor [afetivos] orgânicos	1	3	3,0
Total	13	38	2,9

Filtros	UF da Unidade do SIASS: PE; Unidade do SIASS: SIASS UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO Sede; Órgão do Servidor: 26242; Espécie: Tratamento de Saúde; CID: f Grupo f; Emissão do Atestado: 01/01/2015 à 31/12/2015		
CID	Quantidade de Atestados <sup>#</sup>	Total Dias Afastamento <sup>#</sup>	Média de Afastamento <sup>#</sup>
F06.4 Transtornos da ansiedade orgânicos	1	3	3,0
Total	1	3	3,0