



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

ERIKA PRISCILLA DE FREITAS HOUNSELL

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: RISCOS PSICOSSOCIAIS E VIVÊNCIAS
SUBJETIVAS DE SERVIDORES DA SAÚDE DO ESTADO DO AMAZONAS**

**MANAUS – AM
2024**



ERIKA PRISCILLA DE FREITAS HOUNSELL

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: RISCOS PSICOSSOCIAIS E VIVÊNCIAS
SUBJETIVAS DE SERVIDORES DA SAÚDE DO ESTADO DO AMAZONAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Psicologia, da Universidade Federal do Amazonas, como requisito para a obtenção do título de Mestra em Psicologia.

Linha de Pesquisa: Processos Psicossociais.

Orientadora: Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelos

Coorientadora: Dra. Gisele Cristina Resende

**MANAUS – AM
2024**

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

H839s Hounsell, Erika Priscilla de Freitas
Saúde Mental e Trabalho: riscos psicossociais e vivências subjetivas de servidores da saúde do Estado do Amazonas / Erika Priscilla de Freitas Hounsell . 2024
125 f.: il. color; 31 cm.

Orientadora: Ana Cláudia Leal Vasconcelos
Coorientadora: Gisele Cristina Resende
Dissertação (Mestrado em Psicologia: Processos Psicossociais) -
Universidade Federal do Amazonas.

1. Riscos Psicossociais no Trabalho. 2. Psicodinâmica do Trabalho. 3. Ergologia. 4. Servidores da Saúde. I. Vasconcelos, Ana Cláudia Leal. II. Universidade Federal do Amazonas III. Título

HOUNSELL, E. P. F. **Saúde Mental e Trabalho: Riscos psicossociais e vivências subjetivas de servidores da Saúde do Estado do Amazonas.** n° 125f. Dissertação. Universidade Federal do Amazonas. Orientadora: Dra. Ana Cláudia Leal Vaconcelos. Manaus – Amazonas.

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza
Universidade Federal do Amazonas

Profa. Dra. Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo
Universidade Federal do Amazonas

Prof. Dra. Socorro de Fátima Moraes Nina
Universidade Federal do Amazonas

Profa. Dra. Maria do Socorro Sales Mariano
Universidade Estadual do Amazonas

Profa. Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelos
Universidade Federal do Amazonas

AGRADECIMENTOS

Minha mais profunda gratidão aos trabalhadores da Fundação de Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas - Dra. Rosemary Costa Pinto, que gentilmente aceitaram caminhar comigo nesta jornada. A colaboração de cada um de vocês foi inestimável, proporcionando reflexões valiosas e contribuindo significativamente para a qualidade e relevância deste estudo. A disposição e o compromisso demonstrados ao participarem deste processo foram fundamentais, não apenas para a coleta de dados, mas também para a validação e aprofundamento das análises realizadas. Este Mestrado representa uma conquista tanto acadêmica quanto profissional, e ela só foi possível graças à contribuição coletiva de todos vocês. Sem essa participação e apoio, a conclusão deste trabalho não teria sido possível. A cada um de vocês, meu mais sincero agradecimento.

Agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelos, por sua dedicação e paciência ao conduzir meus estudos. Sua orientação cuidadosa e apoio constante foram fundamentais para cada etapa do processo de pesquisa, proporcionando-me a segurança e o direcionamento necessários para enfrentar os desafios acadêmicos. A sua expertise, aliada aos seus conselhos valiosos, não apenas guiaram a realização deste trabalho, mas também foram essenciais para meu crescimento pessoal e profissional. Sua capacidade de motivar e inspirar os estudos sobre a Psicodinâmica do Trabalho e Ergologia é algo pelo qual sempre serei grata, pois sem seu suporte, este trabalho não teria alcançado a qualidade científica necessária.

Ao Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza e à Profa. Dra. Thais Augusta Cunha de Oliveira Máximo por aceitarem estar na banca de defesa desta dissertação e por contribuírem com orientações sobre melhorias na condução da pesquisa. Vocês são docentes de excelência e pesquisadores que me inspiram a continuar minha caminhada acadêmica.

Gostaria de expressar minha sincera gratidão à minha amiga e excelente Assistente Social, Profa. Dra. Annamaria Martins de Araújo. Seu incentivo para que eu participasse da seleção do Mestrado acreditando firmemente na minha capacidade de ser aprovada foi um fator crucial para o início desta jornada. Sua ajuda na construção do anteprojeto durante nosso intervalo de almoço na Marinha foi inestimável, oferecendo orientações perspicazes e encorajadoras que foram fundamentais para a formulação e aprimoramento do meu trabalho.

Agradeço imensamente ao meu esposo, Joaquim Rodrigues da Silva Neto, cujo apoio, compreensão e encorajamento foram verdadeiros pilares que sustentaram minha determinação durante este período desafiador de minha jornada acadêmica. Em momentos de cansaço suas palavras de incentivo e seu apoio incondicional foram fontes de força e motivação. Sua paciência e compreensão, ao lidar com as minhas ausências, foram fundamentais para a realização deste projeto e para a conclusão bem-sucedida deste ciclo acadêmico. Minha eterna gratidão por ser meu apoio e meu maior incentivador.

A minha mãe, Evania Maria de Freitas, merece um agradecimento especial por sempre acreditar em mim. Sua presença constante e suas palavras de incentivo foram fontes de força e motivação que me ajudaram a superar desafios e a manter o foco em meus objetivos. Ao meu filho, Carlos Eduardo Hounsell Rocha, agradeço por sua paciência e compreensão, especialmente nos momentos em que estive dedicada aos estudos. Sua presença trouxe alegria e equilíbrio à minha vida, sendo uma fonte constante de inspiração e amor. Ao meu pai, Jaime Eduardo da Silva Hounsell, expressei minha gratidão pelo apoio e pelo exemplo de dedicação e trabalho árduo. Aos meus sobrinhos,

João Victor Leite Hounsell e Carlos Henrique Cachina Hounsell, agradeço pelo carinho e pelas demonstrações de apoio. Vocês contribuíram para alegrar meus dias e foram uma fonte de motivação adicional.

As minhas amigas de curso, Thalyta Juliana da Silva Gomes, Ellen Oliveira Nobre Holanda, Monique Evelyn Santos Caldas sou grata pela camaradagem, apoio emocional e pelos inúmeros momentos de aprendizado e troca de experiências que me impulsionaram a seguir em frente, mesmo nos momentos mais desafiadores. A convivência com vocês tornou esta jornada acadêmica muito mais enriquecedora e gratificante. Nosso café durante os intervalos das aulas, as trocas de conhecimento e parceria nos trabalhos, foram essenciais para tornar leve os dois anos que passamos juntos, contribuindo significativamente para a realização deste objetivo acadêmico.

Aos alunos da graduação em Psicologia, Emilly Ysabely Brelaz Costa, Paula Talita Farias Queiroz, Lennon Santos Moreira, Ana Clara Lima de Castro, Larissa Labanca de Figueiredo, Fernanda Ribeiro Silva, Edson Lucas Silva Aquino, Ana Karolina Martins Santos, Ana Beatriz Ribeiro Braga, Larissa Maciel, Roan Carlos dos Santos da Silva e a mestrandia em Psicologia Nara Lemos pelo apoio durante o processo de aplicação, transcrição e análise da pesquisa, sem ajuda de vocês o processo seria mais complexo e moroso, sou grata pela parceria.

Aos colegas que participam do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC/UFAM) pelo suporte fornecido, pelos encontros produtivos de laboratório em que oportunizaram discussões acadêmicas sobre a Psicodinâmica do Trabalho.

Aos docentes do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFAM por conduzirem uma turma de mestrado com dedicação ao compartilhar com a nossa turma o conhecimento necessário a produção científica e à docência. E em Especial a Professora Gisele Cristina Resende por aceitar ser minha Co-Orientadora durante as análises dos dados quantitativos, suas orientações foram de extrema relevância para a construção dos resultados.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM) pelo apoio ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas (PPGPSI-UFAM).

RESUMO

Esta pesquisa foi realizada visando analisar os fatores de riscos psicossociais e as possibilidades de prevenção e enfrentamento nas situações de trabalho dos servidores da Fundação de Vigilância em Saúde (FVS-RCP). A partir da demanda da gerência técnica da FVS, foram conduzidas reuniões e visitas aos setores, além de um levantamento documental. Essa análise preliminar culminou com a incorporação da Psicodinâmica do Trabalho e da Ergologia como abordagens teórico-metodológicas. A Psicodinâmica visa compreender como os trabalhadores lidam com adversidades no ambiente laboral e como as vivências de sofrimento e prazer se relacionam com a situação de trabalho. A Ergologia foca em como os trabalhadores utilizam suas experiências práticas para enfrentar as demandas diárias e a normatização, tensionados por valores. No que se refere aos instrumentos da pesquisa, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) foi escolhido para avaliar os riscos psicossociais devido à sua capacidade de investigar tanto saúde quanto patologias relacionadas ao trabalho. Complementando, a ferramenta Encontros sobre Trabalho (EsT) da Ergologia foi utilizada para aprofundar a análise dos resultados do PROART e discutir a relação saúde-trabalho com os próprios trabalhadores. A amostra da pesquisa incluiu 225 respondentes do PROART, e os Encontros sobre Trabalho contaram com 37 participantes, permitindo a coleta de dados qualitativos e quantitativos. O PROART é composto por quatro escalas: Organização do Trabalho (EOT), Estilos de Gestão (EEG), Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) e Danos Relacionados ao Trabalho (EDT). Os resultados mostraram que a maioria dos trabalhadores era feminina e com mais de 40 anos, sugerindo experiência profissional. A Escala de Organização do Trabalho revelou riscos médios relacionados à divisão das tarefas e baixos riscos na divisão social do trabalho. Os Encontros sobre Trabalho confirmaram sobrecarga e insatisfação devido à falta de recursos, má distribuição de tarefas e prazos apertados. A divisão das tarefas e a divisão social do trabalho revelaram a necessidade de intervenções para melhorar a carga de trabalho e a distribuição de responsabilidades. A Escala de Estilo de Gestão sinalizou para a presença moderada dos estilos individualista e coletivista. O estilo individualista predominou em termos de valorização da hierarquia, enquanto o estilo coletivista foi evidenciado pelo comprometimento com o trabalho coletivo. As discussões durante os EsTs destacaram a necessidade de uma visão estratégica dos gestores e a falta de oportunidades iguais de ascensão para os trabalhadores. A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho indicou baixos riscos de sofrimento patogênico, mas com sinais de esgotamento mental e falta de reconhecimento. As discussões nos Encontros apontaram para a insatisfação com a gestão e a sobrecarga de trabalho, exacerbadas pela falta de reposição de pessoal e condições precárias. A Escala de Danos Relacionados ao Trabalho mostrou riscos médios para danos físicos, com indícios de problemas de saúde relacionados à faixa etária e condições de trabalho inadequadas. Os Encontros revelaram danos físicos significativos e estresse, impactando a saúde dos trabalhadores. A integração do PROART com os Encontros sobre Trabalho foi considerada exitosa, permitindo que os trabalhadores expressassem suas percepções e contribuíssem com sugestões de melhorias.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais no Trabalho; Psicodinâmica do Trabalho, Ergologia.

Hounsell, E.P.F. **Mental Health and Work: Psychosocial Risks and Subjective Experiences of Health Workers in Amazonas.** n° de folhas (ex: 118f.). Dissertation. Federal University of Amazonas. Supervisor: Vasconcelos, A.C. L. Manaus – Amazonas.

ABSTRACT

This research was carried out with the aim of analyzing psychosocial risk factors and the possibilities for prevention and coping in the work situations of employees at the Health Surveillance Foundation (FVS-RCP). At the request of the FVS's technical management, meetings and visits were made to the sectors, as well as a documentary survey. This preliminary analysis culminated in the incorporation of Work Psychodynamics and Ergology as theoretical-methodological approaches. Psychodynamics aims to understand how workers deal with adversity in the workplace and how experiences of suffering and pleasure relate to the work situation. Ergology focuses on how workers use their practical experiences to cope with daily demands and standardization, tensioned by values. With regard to the research tools, the Protocol for Assessing Psychosocial Risks at Work (PROART) was chosen to assess psychosocial risks due to its ability to investigate both health and work-related pathologies. In addition, Ergology's Encounters on Work (EsT) tool was used to deepen the analysis of the PROART results and discuss the health-work relationship with the workers themselves. The research sample included 225 PROART respondents, and the Work Meetings had 37 participants, allowing for the collection of qualitative and quantitative data. PROART is made up of four scales: Work Organization (EOT), Management Styles (EEG), Indicators of Suffering at Work (EIST) and Work-Related Injury (EDT). The results showed that most of the workers were female and over 40, suggesting professional experience. The Work Organization Scale revealed medium risks related to the division of tasks and low risks in the social division of labor. The Work Meetings confirmed overload and dissatisfaction due to lack of resources, poor distribution of tasks and tight deadlines. The division of tasks and the social division of labor revealed the need for interventions to improve workload and the distribution of responsibilities. The Management Style Scale showed a moderate presence of the individualist and collectivist styles. The individualist style predominated in terms of valuing hierarchy, while the collectivist style was evidenced by commitment to collective work. Discussions during the EsTs highlighted the need for a strategic vision on the part of managers and the lack of equal opportunities for advancement for workers. The Suffering at Work Indicator Scale indicated low risks of pathogenic suffering, but signs of mental exhaustion and lack of recognition. The discussions at the meetings pointed to dissatisfaction with management and work overload, exacerbated by the lack of staff replacement and precarious conditions. The Work-Related Injury Scale showed a medium risk of physical injury, with signs of health problems related to age and inadequate working conditions. The Encounters revealed significant physical damage and stress, impacting on workers' health. The integration of PROART with the Work Meetings was considered successful, allowing workers to express their perceptions and contribute suggestions for improvement.

Keywords: Psychosocial Risks at Work; Psychodynamics of Work, Ergology.

Hounsell, E.P.F. **Salud Mental y Trabajo: Riesgos Psicosociales y Experiencias Subjetivas de los Trabajadores de la Salud en Amazonas.** n° de folhas (ex: 118f.). Disertación. Universidad Federal de Amazonas. Tutora: Vasconcelos, A.C. L. Manaus – Amazonas.

RESUMEN

Esta investigación tenía como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial y las posibilidades de prevención y afrontamiento en las situaciones laborales de los empleados de la Fundación de Vigilancia Sanitaria (FVS-RCP). A petición de la dirección técnica de la FVS, se mantuvieron reuniones y se realizaron visitas a los sectores, así como una encuesta documental. Este análisis preliminar culminó con la incorporación de la Psicodinámica del Trabajo y la Ergología como enfoques teórico-metodológicos. La psicodinámica pretende entender cómo los trabajadores afrontan la adversidad en el lugar de trabajo y cómo las experiencias de sufrimiento y placer se relacionan con la situación laboral. La ergología se centra en cómo los trabajadores utilizan sus experiencias prácticas para hacer frente a las exigencias diarias y a la estandarización, tensionadas por los valores. En cuanto a las herramientas de investigación, se eligió el Protocolo de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PROART) para evaluar los riesgos psicosociales debido a su capacidad para investigar tanto la salud como las patologías relacionadas con el trabajo. Además, se utilizó la herramienta Encuentros en el Trabajo (EsT) de Ergología para analizar más a fondo los resultados del PROART y debatir la relación salud-trabajo con los propios trabajadores. La muestra de la investigación incluyó 225 encuestados de PROART y las Reuniones de Trabajo contaron con 37 participantes, lo que permitió recoger datos cualitativos y cuantitativos. El PROART se compone de cuatro escalas: Organización del Trabajo (EOT), Estilos de Dirección (EEG), Indicadores de Sufrimiento en el Trabajo (EIST) y Lesiones Relacionadas con el Trabajo (EDT). Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores eran mujeres y mayores de 40 años, lo que sugiere experiencia profesional. La Escala de Organización del Trabajo reveló riesgos medios relacionados con la división de tareas y riesgos bajos en la división social del trabajo. Las Reuniones de trabajo confirmaron la sobrecarga y la insatisfacción debidas a la falta de recursos, la mala distribución de las tareas y los plazos ajustados. La división del trabajo y la división social del trabajo revelaron la necesidad de intervenciones para mejorar la carga de trabajo y el reparto de responsabilidades. La escala de estilos de gestión puso de manifiesto la presencia moderada de los estilos individualista y colectivista. El estilo individualista predominaba en cuanto a la valoración de la jerarquía, mientras que el colectivista se manifestaba en el compromiso con el trabajo colectivo. Los debates mantenidos durante los EsT pusieron de manifiesto la necesidad de una visión estratégica por parte de los directivos y la falta de igualdad de oportunidades de promoción para los trabajadores. La Escala de Indicadores de Sufrimiento en el Trabajo indicaba riesgos bajos de sufrimiento patógeno, pero signos de agotamiento mental y falta de reconocimiento. Los debates de las reuniones apuntaban al descontento con la dirección y a la sobrecarga de trabajo, agravada por la falta de sustitución del personal y la precariedad de las condiciones. La Escala de Lesiones Laborales mostró un riesgo medio de lesiones físicas, con indicios de problemas de salud relacionados con la edad y las condiciones de trabajo inadecuadas. Los Encuentros revelaron importantes daños físicos y estrés, que repercuten en la salud de los trabajadores. La integración de PROART con las Reuniones de Trabajo se consideró un éxito, ya que permitió a los trabajadores expresar sus percepciones y aportar sugerencias de mejora.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales en el Trabajo; Psicodinámica del Trabajo, Ergología.

LISTA DE SIGLAS

EDT	Escala de Danos no Trabalho
EEG	Escala de Estilo de Gestão
EIST	Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho
EOT	Escala de Organização do Trabalho
EST	Encontros sobre Trabalho
FVS-RCP	Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas – Rosemary Costa Pinto
PdT	Psicodinâmica do Trabalho
PROART	Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho
SES/AM	Secretaria de Estado em Saúde do Amazonas
DVA	Departamento de Vigilância Ambiental
LACEN	Laboratório Central de Saúde Pública do Amazonas
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
FIOCRUZ	Fundação Osvaldo Cruz
SUS	Sistema Único de Saúde
PNVS	Política Nacional de Vigilância em Saúde
CNS	Conselho Nacional de Saúde

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Distribuição percentual dos participantes segundo o sexo.	60
Figura 2: Distribuição percentual dos participantes por sexo segundo o setor	61
Figura 3: Divisão de participantes segundo a faixa etária.....	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Estatística descritiva dos fatores da escala EOT	63
Tabela 2: Estatística descritiva do fator Divisão das Tarefas.....	64
Tabela 3: Estatística descritiva do fator Divisão Social do Trabalho.....	69
Tabela 4: Estatística descritiva dos fatores da escala EEG.	74
Tabela 5: Estatística descritiva dos fatores da escala EEG por setor.	76
Tabela 6: Estatística descritiva do fator Estilo Individualista da escala de EEG.	77
Tabela 7: Estatística descritiva do fator Estilo Coletivista da escala de EEG.....	79
Tabela 8: Estatística descritiva por Fator EIST.....	86
Tabela 9: Estatística descritiva por itens do fator Falta de Sentido do Trabalho.	86
Tabela 10: Estatística descritiva por itens do fator Esgotamento Mental.	87
Tabela 11: Estatística descritiva por itens do fator Falta de Reconhecimento.	90
Tabela 12: Estatística descritiva por Fator EDT.....	98
Tabela 13: Estatística descritiva do fator Danos psicológicos.	99
Tabela 14: Estatística descritiva do fator Danos sociais.	100
Tabela 15: Estatística descritiva do fator Danos físicos	101

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA	20
2.1. A Atuação da Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas.....	20
2.1.1. Percurso Histórico da Vigilância em Saúde no Amazonas.....	200
2.1.2. De Departamento de Vigilância em Saúde à Fundação de Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas	261
2.1.3. O Trabalhador da Fundação de Vigilância em Saúde	25
2.2. A Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho e a Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART).....	26

2.2.1 O Percurso Histórico Metodológico da Psicodinâmica do Trabalho e a Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)	206
2.2.2. A Psicodinâmica do Trabalho e a Organização do Trabalho	29
2.2.3. O Sofrimento humano frente ao trabalho	33
2.2.4. Mecanismos defensivos para preservação da saúde mental	36
2.3. A Ergologia e os Encontros sobre Trabalho.....	37
2.3.1. O Percurso Histórico Metodológico da Ergologia	37
2.3.2. Normas Antecedentes: Adaptação e Reinterpretação no Cotidiano do Trabalho	38
2.3.3. Uso do Corpo Si: a dimensão física e emocional envolvida no uso do corpo pelos trabalhadores	40
2.3.4. Dispositivo de Três Polos: Articulação das Normas, Atividades Reais e Debates sobre Trabalho	42
3. OBJETIVOS.....	433
3.1. Objetivo geral	433
3.2. Objetivos específicos.....	433
4. MÉTODO.....	444
4.1. Campo de pesquisa	444
4.2. Participantes	445
4.3. Instrumentos	446
4.4. Procedimentos	53
4.4.1. Entrada e construção do campo de pesquisa	53
4.4.2. Aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART	53
4.4.3. Encontros sobre Trabalho – EST	55
4.5. Aspectos Éticos	58
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES	600

5.1. A Organização do Trabalho e o Gerenciamento na FVS.....	602
5.1.1. A Organização do Trabalho	62
5.1.1.1. Divisão das tarefas	603
5.1.1.2. Divisão Social do Trabalho e a necessidade de confiança, comunicação e cooperação	68
5.1.1.3. Mobilização Subjetiva.....	73
5.1.2. Gerenciamento na FVS	74
5.2. Indicadores de sofrimento patogênico do trabalho e os riscos de danos à saúde dos servidores da vigilância em saúde	85
5.2.1.1. Sobrecarga de Trabalho	91
5.2.1.2. Falta de Reconhecimento e Identidade Profissional	94
5.2.1.3. Instensificação do sofrimento a partir da pandemia.....	97
5.2.1.4 Danos à saúde	98
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	1044
REFERÊNCIAS	10909
APÊNDICE I Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE	1188
ANEXO I Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho	1211

1. INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho é a terceira prioridade da Organização Mundial da Saúde (OMS) e está relacionada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015 como parte da Agenda 2030. Esse enfoque dado à relação entre saúde mental e trabalho na agenda global se deve principalmente ao reconhecimento do trabalho como articulador de todas as esferas da vida, além de ser um dos principais meios para a aquisição de recursos financeiros.

Dado seu lugar central na vida das pessoas, conforme pontua a ONU (2022) o trabalho pode atuar como um promotor de saúde ao permitir um senso de pertencimento e a construção de uma identidade social. Contudo, o trabalho também pode implicar fatores de riscos de adoecimento físico e mental dependendo do seu contexto.

Para Facas (2021), a concepção de saúde está na possibilidade de traçar, de forma pessoal e original, meios que levem ao bem-estar em três dimensões: física, psíquica e social. Ainda, o bem-estar em cada dimensão está diretamente relacionado à regulação das variações relacionadas à sua dimensão: se existe dor, sono, cansaço ou fome, o bem-estar físico é comprometido. Já o bem-estar psíquico é associado à liberdade para organização do trabalho e da vida. Por fim, o bem-estar social relaciona-se com a capacidade do sujeito de atuar de forma individual e coletiva na organização do trabalho. Nesse sentido, o trabalho pode ser visto tanto como fonte de prazer, quanto de sofrimento, dependendo da adequação às necessidades inconscientes do indivíduo.

Nesse sentido, conforme Pereira *et al.* (2020) as discussões sobre a saúde mental no trabalho envolvem também a compreensão e análise dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho para a implementação de ações que protejam e promovam a saúde mental dos trabalhadores. Riscos psicossociais, como estresse, assédio e condições inadequadas de trabalho, podem comprometer gravemente a saúde mental, ocasionando danos físicos, emocionais e psicológicos. A identificação e a gestão eficaz desses riscos são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho saudável, capaz de preservar o bem-estar dos trabalhadores e prevenir o desenvolvimento de patologias.

A Organização Internacional do Trabalho — OIT (2020) avalia que os riscos psicossociais e o estresse no trabalho podem desencadear comportamentos prejudiciais à saúde, como o uso de substâncias psicoativas e o consumo abusivo de álcool, além de contribuir para distúrbios do sono e ganho excessivo de peso. A OIT define os fatores

psicossociais como a interação entre ambiente, conteúdo e condições de trabalho, a capacidade dos trabalhadores de atender às demandas laborais, suas necessidades e expectativas, bem como a cultura e fatores pessoais e extra laborais. Dependendo de como esses aspectos são percebidos ou vivenciados, eles podem impactar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho.

A pandemia da Covid-19 elevou a prevalência de sofrimento psíquico entre os trabalhadores, principalmente dos profissionais de saúde. Despertou um interesse crescente em relação à ampliação da atenção voltada à produção de conhecimentos e às demandas por intervenções no campo da saúde mental de trabalhadores da saúde. Pesquisa desenvolvida sobre mulheres como profissionais da saúde no período da pandemia sinalizou que mulheres trabalhadoras da saúde foram as mais impactadas devido a questões como sobrecarga doméstica e baixa remuneração (Vieira e Calife., 2022).

O Estado do Amazonas foi um dos mais afetados durante a Covid-19, evidenciando as fragilidades dos serviços de saúde pública da região Norte. Segundo pesquisa realizada pela Fundação Osvaldo Cruz — Fiocruz (2021) sobre as “Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19”, foi identificado que os profissionais de saúde vêm enfrentando um esgotamento severo, devido à exposição constante a inúmeros casos de mortes entre pacientes, colegas e familiares, sendo que 95% desses trabalhadores relataram impactos significativos em suas vidas devido à pandemia. Além disso, quase 50% admitiram enfrentar uma carga de trabalho excessiva, com jornadas superiores a 40 horas semanais, e 45% precisam de mais de um emprego para sustentar-se.

Os dados da Fiocruz (2021) mostraram ainda que 43,2% dos profissionais de saúde não se sentiam protegidos no trabalho contra a Covid-19, sendo a principal razão, para 23% deles, a falta, escassez ou inadequação dos EPIs. Outros fatores de preocupação incluíram o medo generalizado de contaminação (18%), a falta de estrutura adequada para o trabalho (15%) e o despreparo técnico dos profissionais para lidar com a pandemia, enquanto 10,4% destacaram a insensibilidade dos gestores em relação às necessidades desses trabalhadores.

É nesse contexto que se inscreve esta pesquisa que iniciou a partir da solicitação da gerência técnica da Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas — Dr.^a Rosemary Costa Pinto — FVS-RCP. A solicitação da gestão técnica incluía queixas de conflitos, insatisfação e a necessidade de intervenções direcionadas à saúde mental dos servidores da instituição. No sentido de melhor compreender para intervir na situação de trabalho em questão, optou-se por incorporar como abordagens teórico-metodológicas a Psicodinâmica do Trabalho e a

Ergologia. A articulação teórico-metodológica entre as duas abordagens oferece uma perspectiva frutífera ao buscar uma compreensão mais ampla das relações saúde-trabalho, especialmente quando se trata da identificação e gestão dos riscos psicossociais associados ao trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho — PdT, como campo teórico e metodológico, segundo Bouyer (2010), foca na análise dos processos subjetivos que podem gerar sofrimento ou prazer no trabalho, buscando compreender como as dinâmicas laborais podem gerar tanto saúde quanto patologias, ao explorar as vivências dos trabalhadores, revelar tensões existentes entre as exigências do trabalho e as estratégias individuais e coletivas de enfrentamento, fornecendo ainda um quadro compreensivo para a análise das condições laborais.

Para o levantamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, foi eleito o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho — PROART, fundamentado na Psicodinâmica do Trabalho, por se tratar de ferramenta capaz de investigar tanto os processos de saúde quanto as patologias do trabalho permitindo um diagnóstico detalhado das condições psicossociais a que os trabalhadores estão expostos (Giongo; Monteiro e Sobrosa, 2015);

Por outro lado, a Ergologia oferece uma abordagem complementar ao enfatizar a complexidade e a singularidade das situações de trabalho (Schwartz, 2022). Ao invés de se ater apenas aos riscos ou às patologias, propõe uma análise da atividade em si, considerando as renormalizações que os trabalhadores realizam diariamente para lidar com as exigências do trabalho.

Para colocar em debate a relação saúde-trabalho utilizou-se a ferramenta Encontros sobre Trabalho (EsT) da Ergologia que visa compreender ↔ transformar a vida e o trabalho, de modo a aprofundar as análises sobre a saúde e construir estratégias preventivas e de promoção de saúde, por colocarem em evidência a dimensão dialógica e participativa, que não apenas identifica problemas, mas também constrói soluções colaborativamente (Vasconcelos e Muniz, 2016). Nesse contexto, as experiências e saberes dos trabalhadores são valorizados, contribuindo para a construção de estratégias preventivas e de promoção da saúde, ampliando a perspectiva de intervenção, não se restringindo à identificação dos riscos, mas também promovendo a co-construção de soluções com os próprios trabalhadores.

Assim, a integração dessas abordagens não só enriquece a análise das condições de trabalho, mas também promove uma intervenção mais engajada e participativa, onde os

trabalhadores não são apenas objetos de estudo, mas agentes ativos na transformação de suas condições laborais.

Inicialmente, procedeu-se um levantamento do estado do conhecimento científico sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho no serviço público de saúde, no qual se destacou uma revisão sistemática de estudos empíricos da literatura científica nacional realizada por Rodrigues, Monteiro, Pires (2021) sobre os riscos psicossociais no trabalho relativos ao setor público brasileiro no período de abril de 2011 a abril de 2021. Nessa revisão, foram analisados 33 artigos, obtendo-se como resultados a indicação de que os riscos psicossociais no trabalho mais prevalentes no setor público se referem a fatores vinculados à sobrecarga de trabalho e à precarização das condições de trabalho. Entre os danos à saúde dos trabalhadores, destacaram-se danos físicos e psicológicos, necessitando de intervenções organizacionais mais efetivas relativas ao gerenciamento dos riscos psicossociais e à promoção de saúde nesse contexto laboral. Dentre os riscos psicossociais evidenciados no setor público brasileiro, destaca-se a necessidade de maior investimento financeiro e melhoria na gestão de pessoas e nos recursos físicos.

Após a definição da abordagem teórica e do instrumento, realizou-se um novo levantamento da literatura a partir da especificidade da pesquisa. Não foram encontradas publicações de pesquisas direcionadas aos Riscos Psicossociais relacionados ao trabalho na vigilância em Saúde no Amazonas. Contudo, localizou-se um mapeamento de riscos psicossociais relacionado ao trabalho na vigilância em saúde, utilizando o PROART como ferramenta, realizado por Sousa (2016) no município de Palmas–TO. Os resultados da pesquisa sinalizaram para riscos médios, ou estado de alerta, relacionados à Organização do Trabalho. A divisão de tarefas foi indicada como fator mais crítico, principalmente no que se refere à insuficiência de recursos para execução das tarefas. Com relação à avaliação do estilo de gestão da organização do trabalho, os resultados evidenciaram a tendência pela predominância do estilo coletivo de gestão. Foram identificados riscos baixos relativos ao sofrimento e danos físicos e psicossociais, contudo, houve uma média relevância para o fator esgotamento mental.

Ainda com relação aos riscos psicossociais de profissionais da Vigilância em Saúde, identificou-se um estudo sobre os principais riscos psicossociais do contexto laboral de servidores públicos do Setor de Vigilância Sanitária de um município do interior do Rio Grande do Sul (RS) realizada por Delavald e Diehl (2021), utilizando entrevistas semiestruturadas que resultou em categorias relacionadas ao sentido do trabalho; conteúdo

e organização do trabalho; ritmos e tempos de trabalho; liderança e avaliação de desempenho; e fatores de proteção, apontando como resultado a eficácia de medidas preventivas para redução nos custos econômicos e sociais, tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Face ao exposto, esta pesquisa visa contribuir com os estudos científicos que vêm sendo desenvolvidos na área de saúde mental, especialmente no que diz respeito aos servidores de saúde do Estado do Amazonas. Destarte, é importante destacar que as políticas públicas do Sistema Único de Saúde — SUS se aplicam de maneira peculiar na região do Amazonas. Manaus possui um Polo Industrial que atraiu um crescimento desordenado, tornando a infraestrutura da Capital precária em termos de saneamento básico. Além disso, a logística do Estado devido às grandes distâncias geográficas e às dificuldades de deslocamento por meio fluvial impõe desafio para atender as demandas de saúde (Salino; Ribeiro, 2023).

Outrossim, as informações obtidas nesta pesquisa, por meio da análise dos fatores de riscos psicossociais no trabalho dos servidores da vigilância em saúde do Estado do Amazonas, podem auxiliar na construção de estratégias preventivas aos riscos psicossociais. A relevância dessa pesquisa está embasada na necessidade de compreender como a organização do trabalho e o estilo de gestão influenciam na saúde física, psicológica e social dos trabalhadores, e de propor estratégias eficazes para mitigar esses impactos negativos.

Desta forma, esta pesquisa propôs identificar e colocar em debate os riscos psicossociais enfrentados pelos servidores da FVS-RCP, com possíveis estratégias direcionadas à saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho. As implicações dos resultados são discutidas em termos de políticas organizacionais e práticas de gestão que podem ser adotadas para criar um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente, beneficiando tanto os trabalhadores quanto a instituição.

A seguir, esta será apresentada em seções. A primeira seção traz a fundamentação teórico-metodológica que embasa essa pesquisa, dividida em três partes, a primeira trata da Fundação de Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas, a segunda da abordagem Psicodinâmica do Trabalho e a terceira discorre sobre a Ergologia. A segunda seção apresenta ao caminho metodológico percorrido durante essa investigação, explicitando o campo de pesquisa, os participantes, instrumentos e procedimentos, e os aspectos éticos da investigação. A última seção apresenta os resultados e discussões da pesquisa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA

2.1. A Atuação da Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas

2.1.1. Percurso Histórico da Vigilância em Saúde no Amazonas

A história da Vigilância em Saúde no Amazonas remonta às primeiras iniciativas de controle de doenças endêmicas e epidêmicas na região. Desde o início do século XX, o Amazonas apresenta desafios significativos relacionados à saúde pública, incluindo surtos de malária, febre-amarela e outras doenças tropicais (Campos, 2019). A criação de órgãos específicos para lidar com essas questões começou a ganhar forma nas décadas de 1940 e 1950, com a implementação de campanhas de vacinação e programas de saneamento básico. No entanto, foi apenas a partir da década de 1980 que a vigilância em saúde começou a se estruturar de maneira mais organizada e sistemática, com a criação de sistemas de informação e monitoramento epidemiológico (Santos, 2022).

A década de 1990 marcou um período de intensificação das ações de vigilância em saúde no Amazonas, impulsionada pela reforma do sistema de saúde brasileiro e pela implementação do Sistema Único de Saúde (SUS). Durante esse período, foram estabelecidos diversos programas voltados para o controle de doenças transmissíveis e não transmissíveis, bem como para a promoção da saúde e a prevenção de agravos. A vigilância epidemiológica passou a ser vista como uma atividade essencial para a identificação precoce de surtos e a implementação de medidas de controle e prevenção. No contexto amazônico, a vigilância em saúde ganhou particular importância devido à vasta extensão territorial, às dificuldades de acesso e à diversidade ecológica (Kadri; Freitas, 2021).

A partir dos anos 2000, do ponto de vista de Campos (2019), a vigilância em saúde no Amazonas continuou a se desenvolver, incorporando novas tecnologias e metodologias para a coleta e análise de dados epidemiológicos. A criação de redes de laboratório e o fortalecimento da capacidade de resposta rápida a emergências de saúde pública foram alguns dos avanços importantes desse período. Além disso, a formação e capacitação contínua dos profissionais de saúde devem ser prioridades para garantir a eficácia das ações de vigilância. Este percurso histórico destaca a evolução contínua e adaptativa das estratégias

de vigilância em saúde no Amazonas, refletindo a necessidade de respostas ágeis e eficazes às demandas sanitárias.

A Política Nacional de Vigilância em Saúde (PNVS) instituída em 2018, por meio da Resolução n. 588/2018 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), tem como propósito nortear o planejamento das ações de vigilância em saúde em três esferas de gestão SUS, fomentando responsabilidades, princípios, diretrizes e estratégias de políticas públicas de Estado, com caráter universal, transversal e orientador do modelo de atenção à saúde com gestão exclusiva do poder público (Ministérios da Saúde, 2018).

Partindo desse princípio, a PNVS deve estar presente em todas as instâncias e pontos da Rede de Atenção à Saúde do SUS, contemplando todo o território brasileiro e priorizando as pessoas e grupos de maior risco e vulnerabilidade social, a partir da análise da situação local e regional, articulando a comunidade, trabalhadores e demais atores sociais, para a construção conjunta de protocolos de prevenção e tratamento dos diversos tipos de doenças, definindo estratégias, dispositivos de organização e fluxos da rede de atenção à saúde, respeitando as especificidades culturais e buscando superar desigualdades sociais no acesso aos serviços de saúde e bem-estar (Rocha, 2018).

A PNVS, conforme o Ministério da Saúde (2018), se dispõe a articular saberes, processos e práticas voltados à vigilância epidemiológica, vigilância em saúde ambiental, vigilância em saúde do trabalhador e vigilância sanitária alinhados ao conjunto de políticas de saúde do SUS, visando a promoção, proteção e a prevenção de doenças e agravos, bem como a redução da morbimortalidade, vulnerabilidades e riscos decorrentes das dinâmicas dos territórios. No âmbito da PNVS, o termo Vigilância em Saúde pode ser compreendido como um processo contínuo e sistemático de coleta, consolidação e análise de dados, para disseminação das informações relacionadas a saúde, buscando a integralidade do cuidado na Rede de Atenção à Saúde, bem como as demais redes de proteção social voltadas para adoção de práticas que favoreçam a mobilidade humana e a acessibilidade (Ministério da Saúde, 2018).

2.1.2. De Departamento de Vigilância em Saúde à Fundação de Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas

Para atender aos preceitos da PNVS na região do Amazonas, a transição do Departamento de Vigilância em saúde da Secretaria de Estado em Saúde do Amazonas —

SES/AM, para a Fundação de Vigilância em Saúde (FVS) representou um marco significativo na estruturação e na operacionalização das ações de vigilância em saúde no Amazonas. Oficialmente instituída por meio do Decreto n.º 24.621, criado em 2004, a FVS surgiu como uma resposta à necessidade de um órgão especializado, com maior autonomia administrativa e financeira, capaz de coordenar e executar as políticas de vigilância em saúde de forma integrada e eficiente (FVS-RCP, 202).

A criação da FVS visou fortalecer a capacidade de monitoramento e controle das doenças, promovendo a articulação entre diferentes níveis de governo e setores, visando agilizar e dar autonomia às ações da região do Amazonas, incorporando as atribuições e assumindo a formulação e operacionalização das políticas de saúde referentes aos quatro eixos de vigilâncias: vigilância sanitária, vigilância ambiental, vigilância epidemiológica e Laboratório Central de Saúde Pública, com a finalidade institucional de promoção e proteção à saúde.

A Fundação de Vigilância em Saúde institui um papel central na condução das ações de vigilância epidemiológica, ambiental, sanitária e de saúde do trabalhador. Um dos principais objetivos da FVS foi a implementação de um sistema de vigilância integrado, que poderia fornecer dados precisos e oportunos para a tomada de decisões. Essa integração exigiu a colaboração com outros órgãos de saúde, instituições de pesquisa e comunidades locais, promovendo uma abordagem participativa e inclusiva na gestão da saúde pública. A mudança para a FVS também foi indicada para a modernização dos sistemas de informação e na melhoria das infraestruturas laboratoriais (Campos, 2019).

Cabe destacar que esta prática é única no país com autonomia para atuar na vigilância em saúde. Em outros Estados, continua sendo utilizado o modelo de departamento da Secretaria de Estado de Saúde. Atualmente, a FVS-RCP possui vinte e dois departamentos e gerências, compostos por seiscentos e cinquenta e oito servidores, que prestam atendimento de saúde à população da região do Amazonas, vinculadamente à Secretaria de Estado da Saúde do Amazonas — SES-AM, e integrando a Administração Indireta Estadual. (Carta de Serviços, 2023). Cabe ressaltar que somente em 2005 foi iniciada sua estruturação com implantação das Gerências de Vigilância Sanitária, Vigilância Epidemiológica, Vigilância Ambiental e do Laboratório Central, que atualmente integram a Instituição como departamentos, sendo dada continuidade as atividades executadas anteriormente pelo extinto Departamento de Vigilância em Saúde da SES-AM, conforme a legislação, repassando aos municípios a responsabilidade das execuções a partir das certificações.

Conforme a Carta de Serviços (2023), da Instituição de Vigilância em Saúde as ações de vigilância em saúde são planejadas integradamente entre os departamentos, com base na análise da situação de saúde da região observadas por meio do mapeamento das atividades de produção, consumo e infraestrutura para uma elaboração conjunta, sempre que necessário, de protocolos, instrumentos, normas técnicas e atos normativos, de parâmetros e indicadores no desenvolvimento das ações de vigilância, monitoramento e avaliação da situação de saúde por meio de investigação conjunta de surtos, eventos inusitados e situação de saúde decorrentes de impactos ambientais envolvendo as vigilâncias epidemiológica, sanitária, em saúde ambiental, em saúde do trabalhador e da trabalhadora e a rede de laboratórios de saúde pública.

Dentre os serviços oferecidos pela Instituição de Vigilância em Saúde, podemos citar as atividades desenvolvidas pelo Departamento de Vigilância Ambiental — DVA, responsável por capacitar as equipes municipais e a Agentes de Combate às Endemias, sobre a entomologia aplicada aos programas de controle de doenças transmitidas por vetores. Visa a apropriação de técnicas capazes de viabilizar a implantação de rotinas de coleta e identificação de vetores, avaliação de resistência a produtos químicos, bem como a avaliação do potencial malarígeno, dengue e vetores das arboviroses em áreas endêmicas ou não. Favorece ainda projetos de pesquisa interinstitucionais relacionados a vetores de interesse à saúde pública no estado do Amazonas. Com relação ao controle de Zoonoses, atua na prevenção e controle da raiva humana e animal, população de roedores urbanos, escorpiões, morcegos, hematófagos da espécie *Desmodus rotundus*, acidentes por animais peçonhentos e outros agravos, por meio de capacitação em profilaxia da raiva humana, visando o atendimento eficaz aos pacientes agredidos, bem como na investigação epidemiológica e operacional relacionadas às zoonoses (Carta de Serviços, 2023).

No campo da Vigilância Epidemiológica, as ações estão relacionadas ao planejamento, coordenação, acompanhamento e avaliação do Sistema Estadual de Vigilância Epidemiológica, com enfoque na notificação dos agravos à saúde, para controle da evolução do perfil epidemiológico do Estado, com medidas de melhoria da assistência em saúde. Responde ainda pela gestão e distribuição de imunobiológicos aos municípios, ampliando o alcance vacinal estabelecido pelo Ministério da Saúde, conforme seus Programas de Controle da Tuberculose do Amazonas, Programa Estadual de HIV/AIDS e ISTs, dentre outros, e organizando a rede de atenção à saúde (Carta de Serviços, 2023).

A Vigilância Laboratorial, conta com o Laboratório Central de Saúde Pública do Amazonas — LACEN-AM que possui acreditação do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), servindo de referência para a rede de laboratórios do Amazonas, Laboratório de Fronteiras de Tabatinga (LAFRON), e dos estados do Acre, Amapá, Pará, Rondônia e Roraima. Prevê a promoção e desenvolvimento de ações de ensino e pesquisa, buscando parcerias com órgãos internacionais, nacional, estaduais e municipais, públicos e/ ou privados, visando o aperfeiçoamento científico e tecnológico dos laboratórios e a melhoria contínua do sistema de gestão da qualidade e biossegurança, para a condução das atividades laboratoriais, com detecção, monitoramento e respostas adequadas às emergências em saúde pública, observando o Regulamento Sanitário Internacional (Carta de Serviços, 2023).

Com relação à Vigilância Sanitária, as ações estão voltadas a fiscalização e emissão do Licenciamento Sanitário Estadual de Estabelecimentos de Alto Risco, mediante Análise do Projeto Básico de Arquitetura — PBA e vistoria prévia do prédio para tratativas junto à ANVISA, referente a Autorização de Funcionamento de Empresa (AFE), Autorização Especial (AE), Certificação de Boas Práticas de Fabricação, Distribuição e Armazenagem (CBPF e CBPDA) de Medicamentos, Produtos para Saúde, Cosméticos, Saneantes e Gases Medicinais junto à ANVISA/MS; comunica o Início de Fabricação/Importação de Alimentos (CIFIA). Realiza ainda a emissão da Certidão de Venda Livre para Exportação de Alimentos (CVLEA) com Abertura e Encerramento de Livros de Produtos Controlados conforme a Portaria 344/980 /SUS/MS, bem como a Inspeção Sanitária com emissão de relatórios e pareceres para estabelecimentos de saúde para habilitações e outras tratativas no âmbito da SES/AM e Ministério da Saúde (Kadri; Freitas, 2021).

Referente a Vigilância de Saúde do Trabalhador, o Centro de Referência Estadual de Saúde do Trabalhador (CEREST) atua na prevenção a doenças desencadeadas ou agravadas no ambiente de trabalho, divididas em dois eixos: a Vigilância Epidemiológica das Doenças e Agravos Relacionados ao Trabalho (VDART) e a Vigilância dos Ambientes e Processos de Trabalho (VAPT).

A Instituição de Vigilância em Saúde possui ainda em sua estrutura organizacional o Centro de Informações Estratégicas em Vigilância em Saúde (CIEVS) que visa detectar e alertar a rede de vigilância em saúde organizando respostas rápidas aos eventos com potencial de emergência em saúde pública no Amazonas; a Comissão Estadual de Prevenção e Controle de Infecção em Serviços em Saúde (CECISS); as Comissões de Controle de

Infecções Hospitalares (CCIHs); o Núcleo de Sistema de Informação (NUSI). Destaca-se ainda os serviços prestados por Estabelecimentos Assistenciais de Saúde (EAS) e estabelecimentos destinados a populações vulneráveis.

As características dos serviços de saúde pública, diferem de outras profissões. Esta identidade social construída ao longo da carreira possui um significado valorativo e emocional associado a esse sentimento de pertencimento, o que leva ao fortalecimento dos vínculos afetivos entre os pares, moldam-se hábitos e costumes peculiares (Monteiro *et. al.*, 2021). Além disso, serviço em saúde exige resiliência, tendo em vista que o indivíduo no exercício da profissão está exposto a situações de adversidade e a diversos fatores estressores, sendo de extrema importância, do ponto de vista psicológico, estar preparado para resistir às pressões vivenciadas em sua rotina de trabalho.

O trabalho das secretarias de saúde dos 62 municípios da região do Amazonas, apontam a inabilidade prática de atuação das políticas públicas de saúde para atender satisfatoriamente à necessidade da população, pois a descentralização proposta pelas diretrizes do SUS encontra barreiras para responder a demandas que a região impõe, em especial por seu acesso não ocorrer prioritariamente por via terrestre, mas fluvial, com uma extensão territorial que desafia a construção de redes de atenção acessíveis (Kadri; Freitas, 2021).

2.1.3. O Trabalhador da Fundação de Vigilância em Saúde

Tendo em vistas os diversos departamentos da FVS-RCP, seu quadro funcional é composto por uma combinação de pessoas com habilidades técnicas, conhecimentos específicos e capacidades adaptativas, refletindo a complexidade e os desafios únicos da região. Esses profissionais afirmam um papel crucial na detecção, monitoramento e controle de doenças, além de promoverem a saúde pública em um território vasto e desafiador, caracterizado por extensas áreas de floresta tropical, comunidades remotas e condições socioeconômicas adversas (Mota, *et. al.*, 2020).

Primeiramente, os trabalhadores da vigilância em saúde no Amazonas devem atuar em áreas como epidemiologia, saúde pública, biologia, enfermagem, medicina ou ciências sociais. Esse conhecimento é fundamental para compreender e enfrentar os diversos problemas de saúde que afetam a região, desde doenças tropicais como a malária e a dengue até questões relacionadas à saúde ambiental e ocupacional. Além da formação acadêmica, a

experiência prática em campo é altamente valorizada, uma vez que os trabalhadores lidam frequentemente com crises e emergência (Kadri; Freitas, 2021).

Na concepção de Campos (2019), a capacidade de adaptação é uma característica essencial desses profissionais. Eles precisam estar preparados para atuar em diferentes contextos, desde centros urbanos até áreas rurais e indígenas de difícil acesso. Isso requer não apenas habilidades técnicas, mas também competências interpessoais e interculturais. A comunicação eficaz com as comunidades locais, o respeito pelas práticas tradicionais de saúde e a sensibilidade cultural são fundamentais para o sucesso das ações de vigilância. Muitas vezes, esses trabalhadores são os primeiros pontos de contato entre o sistema de saúde e as populações remotas, desempenhando um papel vital na coleta de informações e na implementação de medidas.

Os trabalhadores da vigilância em saúde no Amazonas também enfrentam desafios logísticos significativos. A vasta extensão territorial, as condições climáticas adversas e a infraestrutura limitada podem dificultar o deslocamento e a realização das atividades de vigilância. Portanto, a capacidade de planejamento e organização é crucial para superar essas barreiras e garantir a continuidade das ações de saúde pública. Além disso, a utilização de tecnologias de informação e comunicação, como sistemas de georreferenciamento e aplicativos móveis, tem se mostrado uma ferramenta importante para proteção, monitoramento e resposta a surtos epidemiológicos (Santos, 2022).

2.2. A Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho e a Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)

2.2.1 O Percurso Histórico Metodológico da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christopher Dejours, tem suas raízes na década de 1980 na França, com a publicação de “Travail, Usure Mentale — Essai de Psychopathologie du Travail” (Giongo, Monteiro e Sobrosa, 2015). Esta obra inicial, que chegou ao Brasil em 1987, inseriu-se no campo da psicopatologia do trabalho e explorou como os trabalhadores lidavam com o sofrimento no trabalho. Apesar de sua origem na psicopatologia do trabalho, a PdT evoluiu para uma disciplina autônoma, incorporando influências da ergonomia, psicanálise, sociologia do trabalho, psicologia e medicina do trabalho, entre outras disciplinas.

Como expõe Pereira *et al.* (2020), a transição da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho ocorreu quando Dejours passou a focar na normalidade enigmática dos trabalhadores, que se refere ao fenômeno em que um trabalhador, apesar de estar exposto a condições de trabalho objetivamente desgastantes, de alta pressão ou até mesmo hostis, aparenta manter um comportamento e desempenho considerados “normais” pelos padrões sociais e profissionais. Essa “normalidade” enigmática mascara o sofrimento psíquico subjacente. Ou seja, o trabalhador pode estar sofrendo e desenvolvendo mecanismos de defesa ou estratégias de adaptação que o permitem funcionar no trabalho, mas a um custo para sua saúde mental.

Dejours (2004) identificou que a psicopatologia do trabalho tinha limitações para estabelecer causalidade entre distúrbios psíquicos e formas de organização do trabalho. Assim, ele propôs investigar o ambiente de trabalho analisando os processos psicodinâmicos mobilizados pelos trabalhadores e considerando o trabalho tanto como fonte de sofrimento e doença quanto de prazer e saúde mental (Vasconcelos, 2015; Mendes, 2013).

Dejours questiona: “Como os trabalhadores resistem aos ataques ao seu funcionamento psíquico provocados pelo trabalho?” (Peyon, 2019), destacando a importância de investigar a relação entre saúde mental e trabalho ao identificar as vivências específicas dos sujeitos sem reduzir sua complexidade e singularidade (Macêdo; Heloani, 2018; Conde et al., 2019).

Na década de 1990, a Psicodinâmica do Trabalho passou por uma segunda fase com a publicação do “Addendum” na décima edição de “Travail, Usure Mentale — Essai de Psychopathologie du Travail” e “Le Facteur Humain”. Estas obras aprofundaram o estudo das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, considerando as nuances do trabalho prescrito e real e a construção da identidade do trabalhador (Giongo, Monteiro e Sobrosa, 2015).

A terceira fase, no final da década de 1990, consolidou a PdT como abordagem científica, discutindo novas configurações das organizações do trabalho, estratégias defensivas, patologias sociais e o sentido das vivências de trabalho, em obras como “Souffrance en France” e “L’évaluation du Travail à L’épreuve du Réel: Critique des Fondements de L’évaluation” (Mendes, 2007a). A PdT sustenta a clínica do trabalho como uma ferramenta capaz de compreender processos de saúde e patologias do trabalho por meio da construção do conhecimento, interpretação e análise do trabalho (Mendes, 2007b).

A história da PdT reflete as lutas pela saúde dos trabalhadores na França, especialmente contra o controle extremo dos corpos e mentes dos trabalhadores após o período taylorista-fordista. Esse controle limitava a expressão de pensamentos e desejos, aumentando o risco de adoecimento (Peyon, 2019). A PdT destaca que o trabalho vai além da simples troca de força de trabalho por remuneração, influenciando a construção da identidade, redes de significados e subjetividade dos trabalhadores, podendo promover saúde mental ou adoecimento (Dejours, 2022a).

Dejours argumenta que a relação entre a organização do trabalho, aspectos psicológicos e sociais e a força produtiva reforça a centralidade do trabalho para a saúde mental. Trabalhar não é apenas produzir, mas também transformar a si próprio (Dejours, 2012), permitindo ao trabalhador conhecer suas limitações, expandir seu repertório afetivo e descobrir novas qualidades. A PdT é vista como uma ferramenta para a emancipação do trabalhador, não apenas para adaptação ao trabalho (Macêdo e Heloani, 2018; Dejours et al., 1994).

Dejours (2022a) também destaca que regimes organizacionais burocráticos, com pouca margem para o agir subjetivo, podem resultar em comportamentos padronizados e perda da criatividade, causando impactos sociais e psicológicos adversos. O trabalho que não permite autonomia e reconhecimento ao trabalhador pode se tornar desprovido de sentido, levando ao desgaste subjetivo e à limitação ética. Dessa forma, a Psicodinâmica do Trabalho (PdT) sustenta que o trabalho deve integrar a subjetividade dos trabalhadores, reconhecendo suas experiências e vivências afetivas para uma melhor compreensão da realidade laboral e para a proteção da saúde mental (Dejours, 2004).

Partindo-se da premissa de que o trabalho é uma atividade central na vida dos indivíduos e que suas condições podem impactar profundamente a saúde mental dos trabalhadores. Dejours (2022b) propõe que o trabalho não seja apenas uma fonte de sustento, mas também um espaço de expressão e realização pessoal, que pode tanto ser mobilizador de prazer quanto intensificador de sofrimento. O foco da Psicodinâmica do Trabalho está em compreender como os trabalhadores lidam com as adversidades do ambiente laboral e quais estratégias utilizam para transformar o sofrimento em prazer e realização.

No campo da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (2022b) apresenta conceitos fundamentais como sofrimento, prazer, mecanismos de defesa e organização do trabalho. O sofrimento pode emergir quando as exigências do trabalho superam a capacidade de resposta do trabalhador. Em contraste, o prazer é atingido quando o trabalho oferece oportunidades

para a expressão das habilidades e potencialidades individuais. Os mecanismos de defesa são estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores para enfrentar o sofrimento, podendo ser tanto individuais quanto coletivos. A organização do trabalho diz respeito à forma como as tarefas são estruturadas e distribuídas, influenciando diretamente a vivência do sofrimento e do prazer (Areosa, 2021). Assim, compreende-se que esses estados emocionais no ambiente de trabalho são determinados pelas condições objetivas e pelas experiências subjetivas dos trabalhadores, que se manifestam por meio de ações específicas que impactam diretamente o aparelho psíquico (Mendes, 1995).

A PdT articula pesquisa e ação, incluindo uma teoria crítica do trabalho e um método clínico. A perspectiva teórica fundamenta-se na psicanálise e na sociologia crítica. A ação clínica parte da criação de um espaço de fala e escuta qualificada, tendo como elemento condutor do processo a fala dos trabalhadores, podendo transformar-se em ação política de enfrentamento e oferecer ferramentas que auxiliam na compreensão dos processos de saúde/doença mental no trabalho (Dejours, 2011; Rodrigues, 2021).

Essa clínica psicodinâmica do trabalho tem como base a escuta clínica do trabalho que deve acontecer em um espaço público que possibilite a circulação da fala e a escuta das vivências intersubjetivas. A fala se constitui enquanto ação transformadora que se dá na elaboração e perlaboração dos atos da linguagem. Ao falar, o trabalhador rememora os acontecimentos traduzidos em seu mal-estar e comunica-se com o vivido. A ação que se dá pela fala pode transformar-se em ato e modificar o real a sua volta (Merlo; Mendes, 2009).

A prática da clínica do trabalho pressupõe um planejamento sistemático que envolve algumas etapas descritas por Dejours (2011). Essas etapas podem ser caracterizadas em três fases: a pré-pesquisa, caracterizada pela análise da demanda; a pesquisa propriamente dita, que é o momento das discussões coletivas sobre a relação entre organização do trabalho e as vivências de prazer e sofrimento e; a terceira é a análise/validação dos resultados.

2.2.2. A Psicodinâmica do Trabalho e a Organização do Trabalho

A Organização do Trabalho refere-se à maneira como as atividades laborais são estruturadas e geridas em uma empresa ou instituição. Do ponto de vista de Peyon (2019), a expressão “Organização do Trabalho” surgiu durante a Revolução Industrial, período marcado por intensas mudanças econômicas e sociais.

Nesse contexto, os empresários buscavam formas de aumentar a produtividade e reduzir os custos de produção. A crença predominante era de que os trabalhadores eram naturalmente propensos a vadiagem sistemática, justificando a necessidade de maior racionalização e adoção de métodos científicos de gestão. Frederick Taylor, um dos principais teóricos da administração científica, foi fundamental nesse desenvolvimento. Ele propôs a observação detalhada dos tempos e movimentos necessários para a realização das tarefas e a divisão do trabalho em partes menores e especializadas. Seu objetivo era aumentar a eficiência e a produtividade, eliminando desperdícios e otimizando cada etapa do processo produtivo (Fernandes *et. al.*, 2022).

Contudo, essa abordagem resultou na perda de autonomia e de significado do trabalho para os trabalhadores, que passaram a executar tarefas repetitivas e monótonas, sem compreender o todo do processo produtivo (Facas, 2021). Assim, Taylorismo também gerou desafios importantes relacionados ao bem-estar e à satisfação dos trabalhadores.

Sobre a relação entre a organização do trabalho e as vivências subjetivas, a produção dejouriana é profícua. Nessa perspectiva, há o entendimento de que a ocorrência frequente de submissão do trabalhador às exigências da organização, ignorando os próprios desejos e o seu funcionamento psíquico, tensiona uma desapropriação da liberdade inventiva do trabalhador, que bloqueiam processos importantes da estrutura psíquica do sujeito e, portanto, enfraquecem os movimentos cooperativos e solidários no trabalho. O conflito existente entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico do trabalhador é, portanto, central na teoria. (Pagliarini; Rodrigues; Glanzner; 2021).

A organização do trabalho compreende a divisão das tarefas, com seus objetivos a serem atingidos por meio de procedimentos e normas; e a divisão dos homens, constituída pelas relações de poder e relacionamentos no trabalho. A organização do trabalho é, portanto, um preditor dos destinos subjetivos do trabalhador, que vão afetar as vivências e possibilidades inventivas da subjetividade, além de contribuir de forma importante na constituição da identidade (Dejours, 2022b).

Dois conceitos são fundamentais para a compreensão da Organização do Trabalho (OT): a divisão das tarefas que se refere à distribuição e ao conteúdo das atividades, bem como ao modo operatório prescrito, influenciando diretamente aspectos como tédio e motivação no ambiente de trabalho; e a divisão social do trabalho relacionada às interações interpessoais no contexto laboral (com colegas e superiores), abordando questões de

hierarquia e poder que estão ligadas à dominação, submissão e servidão no ambiente profissional (Bernardes; Menezes, 2021).

Dejours (2022b) incorpora, da Ergonomia da Atividade, a ideia de constante defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Esses conceitos permitem analisar a discrepância entre o planejamento teórico das atividades laborais e a execução prática das mesmas pelos trabalhadores.

O trabalho prescrito, do ponto de vista de Dejours (2022b), refere-se ao conjunto de normas, procedimentos, instruções e regras formalmente estabelecidas pela organização para a realização de uma tarefa. Esse conceito abrange todas as diretrizes que os trabalhadores devem seguir para cumprir suas funções de maneira padronizada e eficiente. A prescrição do trabalho é geralmente detalhada em manuais, guias operacionais e regulamentos internos. O objetivo principal do trabalho prescrito é assegurar a uniformidade, a previsibilidade e a eficiência dos processos produtivos, minimizando a variação na execução das tarefas.

Por outro lado, para o autor supracitado, o trabalho real diz respeito à forma como os trabalhadores efetivamente executam suas tarefas no dia a dia, considerando as condições reais e os imprevistos que surgem durante o processo de trabalho. O trabalho real envolve a adaptação e a improvisação que os trabalhadores precisam fazer para lidar com situações não previstas, problemas técnicos, interações sociais e outras variáveis que não podem ser completamente controladas ou antecipadas pela prescrição. Essa discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real revela a criatividade, a competência prática e a experiência dos trabalhadores, que encontram muitas vezes soluções inovadoras para superar os desafios do ambiente de trabalho.

Parte-se da ideia da existência de uma lacuna entre aquilo que a organização do trabalho prescreve para ser feito e aquilo que corresponde ao que é efetivamente realizado. A compreensão desse intervalo irreduzível entre trabalho prescrito e trabalho real mobilizou a construção da concepção de trabalho como o trabalhar, que implica “sair do discurso para confrontar-se com o mundo”, que passa a ser compreendido como preencher a lacuna entre o prescrito e o efetivo, isto é, “um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida por constrangimentos (materiais e sociais)” (Dejours, 2022b: p.20).

De acordo com Dejours (2022a), ao entrar em contato com o real do trabalho e constatar a impossibilidade de realizar o que foi prescrito, o trabalhador será afetado, inicialmente, por uma experiência penosa, a experiência de “fracasso”. Para o autor, o

conhecimento do real chega à consciência como uma experiência afetiva desagradável. Essa experiência pode ser dolorosa, sentida como impotência ou angústia, até mesmo como irritação, raiva ou decepção, de desânimo ou desamparo.

Na perspectiva da PdT, a relação entre a organização do trabalho e o trabalhador envolve mais do que apenas um diálogo entre normas e desejos. Ela abrange a defasagem entre o prescrito e o real. O conflito entre o que foi planejado e o que realmente ocorre no ambiente de trabalho emerge frequentemente do imprevisto ou de incidentes. É nesse conflito que o trabalhador se depara com situações inesperadas, levando ao fracasso e, conseqüentemente, ao sofrimento (Moraes, 2013).

A diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real é uma fonte significativa de tensão e conflito no ambiente de trabalho. Quando as condições reais de trabalho divergem significativamente das prescrições, os trabalhadores podem experimentar estresse, frustração e um sentimento de inadequação. No entanto, também é no espaço do trabalho real que surgem as oportunidades para a expressão da subjetividade, a autonomia e a realização pessoal, transformando o trabalho em uma fonte de prazer e satisfação (Fernandes *et. al.*, 2022).

Compreender a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real é crucial para analisar os fatores que contribuem para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. O real do trabalho difere da concepção científica ao revelar as fragilidades do prescrito ao vivenciar o fracasso do trabalho. Portanto, o real do trabalho se impõe ao trabalho prescrito e conduz o trabalhador a recorrer a sua inteligência para superar a experiência do fracasso (Dejours, 2008b).

Dejours (2022b) sugere que, diante das exigências do trabalho, os indivíduos não são passivos, mas sim agentes ativos que mobilizam suas capacidades para responder às demandas do ambiente laboral. Esse processo de mobilização é fundamental para compreender como os trabalhadores conseguem desempenhar suas funções de maneira eficaz, mesmo em condições adversas. Esse recurso cognitivo, emocional e físico depende do conhecimento técnico e das habilidades adquiridas pelos trabalhadores ao longo de suas vidas profissionais, e auxiliam na condução das situações imprevistas e na otimização do seu desempenho. Essas competências envolvem ainda a capacidade de enfrentar o estresse e a habilidade de encontrar sentido e propósito no trabalho.

A mobilização subjetiva, conforme (Dejours, 2022b), refere-se aos processos cognitivos pelos quais os trabalhadores lidam com as demandas e desafios impostos pela

organização do trabalho. Esse conceito abrange as maneiras pelas quais os trabalhadores utilizam seus recursos psicológicos, emocionais e cognitivos para enfrentar, adaptar-se e, em muitos casos, transformar a realidade do trabalho.

Quando os trabalhadores conseguem mobilizar seus recursos subjetivos de maneira eficaz, eles experimentam menos sofrimento e mais prazer no trabalho (Dejours, 2022b). Isso se traduz em maior satisfação profissional, melhor desempenho e menor incidência de problemas de saúde mental. Entretanto, a incapacidade de mobilizar adequadamente esses recursos pode levar ao esgotamento, ao estresse crônico e a outras formas de sofrimento psicológico. A mobilização subjetiva tem um impacto direto na saúde mental dos trabalhadores.

Dejours (2022b), explora como os trabalhadores vivenciam e lidam com essa discrepância, destacando que o sofrimento no trabalho pode surgir da incompatibilidade entre as exigências prescritivas e as possibilidades reais de execução. Reconhece ainda que o prazer e a realização no trabalho emergem da capacidade dos trabalhadores de superar esses desafios através de suas habilidades e engenhosidade.

Embora o trabalhador esteja pautado em manuais, normas e procedimentos, bem como no conhecimento e experiências acumuladas ao longo de uma jornada profissional, o sujeito no ambiente de trabalho se depara com situações que fogem ao previsto. O trabalho apresenta variações que não estão abarcadas em uma prescrição, implicando na utilização de uma inteligência inventiva, que sugere improvisos e possibilidades não exploradas. Assim, para Mendes e Araújo (2010), sempre haverá sofrimento no trabalho, sendo relevante avaliar quais os destinos assumidos por ele e como ele mobiliza o trabalhador frente ao confronto entre prescrito e real.

2.2.3. O Sofrimento humano frente ao trabalho

O sofrimento é inerente ao trabalho. Facas (2021) conceitua o sofrimento psíquico como um mal-estar proveniente do conflito entre a necessidade de reconhecimento do sujeito e as restrições do trabalho, vinculado a vivências de medo, ansiedade, angústia, insatisfação, raiva, estranhamento, dentre outros, que ocorre individualmente ou compartilhado inconscientemente. Aponta ainda o sofrimento como central na relação psíquica entre o trabalhador e a organização, que impulsiona o sujeito a buscar soluções para a vivência que o aflige.

Deste modo, o sofrimento no trabalho está relacionado como cada trabalhador desenvolve sua estrutura psíquica, porém, é possível um sofrimento generalizado entre um grupo de trabalhadores em virtude da organização do trabalho. Segundo Peyon (2019), os imprevistos no trabalho são considerados impulsores ao levar o sujeito a buscar e sobretudo a encontrar solução para o problema, tendo em vista que são mobilizadas habilidades profissionais para a superação dos obstáculos.

O sofrimento no trabalho pode se apresentar de duas formas. Como criativo, superando os obstáculos, de modo a se tornar um propulsor para a manutenção da saúde, guiado pela inteligência da prática, subvertendo o sofrimento em prazer, que pode ser potencializado por meio da cooperação, espaço da fala e reconhecimento. E, como patógeno, envolvendo queixas relacionadas ao adoecimento físico e/ou psíquico. (Moraes, 2013b, p. 418).

O sofrimento patogênico pode se intensificar à medida que o trabalhador não dispõe de liberdade para atuar e transformar sua realidade laboral, ou quando as possibilidades de ação para transformação da gestão da organização do trabalho já foram esgotadas. Essa impossibilidade do exercício da capacidade criativa, com vivências contínuas de fracasso ao lidar com a realidade vivenciada, pode implicar em desestabilização e crise de identidade, ao ponto de o trabalhador duvidar de suas capacidades, desencadeando patologias (Moraes, 2013; Dejours, 2007).

Já o sofrimento criativo conduz o sujeito a utilizar sua experiência para contribuir com a organização do trabalho, por meio de estratégias de enfrentamento, mobilizando-se subjetivamente. Transforma o sofrimento em algo benéfico para ele mesmo ao buscar soluções para os problemas, experimentando novas formas de realizar o trabalho e ser reconhecido por ele, atribuindo um novo sentido à atividade (Moraes, 2013c, p. 178). Esse processo dinâmico favorece a ressignificação do sofrimento e a vivência de prazer (Flach e cols., 2009; Dejours & Abdoucheli, 1994).

Desta forma, a busca pelo prazer e gratificação ao executar a atividade, tem como ponto norteador a realização de si e o reconhecimento pelo outro, definido como julgamento de utilidade e julgamento de beleza do seu trabalho. (Mendes e Muller, 2013). Esses conceitos são essenciais para analisar como os trabalhadores percebem e vivenciam seu trabalho, influenciando tanto o sofrimento quanto o prazer no ambiente de trabalho.

O conceito de utilidade, como expõe Dejours (2022b), refere-se ao valor funcional e pragmático do trabalho realizado pelos indivíduos. Utilidade está relacionada à eficácia e à

eficiência com que as tarefas são executadas e ao impacto tangível dessas tarefas na produção de bens ou serviços. A percepção de utilidade no trabalho é central para o sentimento de contribuição e importância dos trabalhadores na organização.

Quando os trabalhadores percebem que suas atividades são úteis, ou seja, que têm um propósito claro e um impacto positivo, eles tendem a experimentar um maior senso de realização e satisfação. A utilidade do trabalho está diretamente ligada à sua contribuição para os objetivos organizacionais e sociais (Areosa, 2021). No entanto, quando há uma desconexão entre as tarefas executadas e a percepção de utilidade, os trabalhadores podem sentir-se desmotivados e alienados, levando ao sofrimento e ao desgaste mental.

Por outro lado, o julgamento de beleza no trabalho, conforme desenvolvido por Dejours (2022b), vai além da mera estética e se refere à dimensão subjetiva e emocional da experiência laboral. Beleza no trabalho diz respeito ao prazer e à satisfação que os trabalhadores obtêm ao realizar suas tarefas de maneira habilidosa e criativa. É a dimensão qualitativa do trabalho, onde a perfeição, a harmonia e a excelência são buscadas não apenas pelos resultados, mas também pelo processo de realização das atividades.

O Julgamento de beleza se refere ao reconhecimento, pelo outro, do esforço do ego por meio da subjetividade e da atividade subjetivante, ou seja, inteligência astuciosa, inteligência da prática (Dejours, 1997, p. 43–48). Trata-se do reconhecimento do trabalho e não da pessoa, realizado pelos pares, pelo coletivo ao qual o trabalhador pertence (Dejours, 1997, p. 54).

O que o sujeito tem em vista fazer reconhecido é o seu fazer e não o seu ser. Somente após ter reconhecida a qualidade de meu trabalho é que posso, em um momento posterior, repatriar esse reconhecimento para o registro da identidade (Dejours, 1999, p. 21). Quando o trabalhador não goza do benefício do reconhecimento do seu trabalho, ocorre a perda do sentido de sua relação com o trabalho, vivenciando o sofrimento, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental (Dejours, 2006, p. 34–35).

Nesse sentido, para alcançar o reconhecimento, o trabalhador usa a mobilização subjetiva. Processo pelo qual o sujeito ativa seus recursos internos para criar, inventar, recorrer à sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para viabilizar o trabalho, incluindo competências, habilidades, experiências, valores e motivação. Favorece a saúde mental ao possibilitar a ressignificação do sofrimento por meio da transformação das situações de trabalho (Mendes; Duarte, 2013, p. 261–2).

Para lidar com o sofrimento entre seu desejo e o da organização do trabalho, o sujeito recorre às estratégias defensivas que podem ser individuais ou coletivas para preservar sua saúde mental. Contudo, quando os mecanismos defensivos não dão conta, ocorre o adoecimento.

2.2.4. Mecanismos defensivos para preservação da saúde mental

As estratégias defensivas buscam manter uma relação harmoniosa e gratificante do trabalhador com a organização, mesmo estando exposto a um ambiente patológico (Giongo, Monteiro e Sobrosa, 2015). A esse respeito, a psicodinâmica do trabalho destaca a normalidade e as estratégias que o trabalhador institui para se manter saudável (Conde et al., 2019; Dejours et al., 1994).

Conforme Conde et al. (2019) as estratégias defensivas podem ser compreendidas como o mecanismo no qual o indivíduo busca transformar a percepção do sofrimento vivenciado, modificando sua subjetividade, de modo que o ambiente patogênico permanece inalterado, o que se altera é o interno do trabalhador. As defesas podem ocorrer de modo individual ou coletivo. Destaca-se que é a partir de regras formadas pela coletividade em consenso, que defesas coletivas são instituídas para promover uma estabilidade diante do sofrimento decorrente do trabalho (Medeiros et al., 2017).

As defesas são necessárias para o próprio desenvolvimento do trabalho, garantindo a manutenção da normalidade diante do cenário em que está imerso, influenciando também na construção da identidade profissional (Medeiros et al., 2017). Contudo, as estratégias também conduzem à alienação e à estagnação na organização do trabalho em decorrência da realidade patogênica presente, impedindo a emancipação para mudanças, tornando o sofrimento tolerável no ambiente laboral (Dejours, 1991; Conde et al., 2019). Algumas patologias sociais, como sobrecarga de trabalho, violência, vícios, banalização das injustiças, valores éticos e morais, podem ser ocasionadas pelos mecanismos de defesa, como aponta Medeiros et al. (2017).

Podemos salientar que, quando o trabalhador atua em uma atividade divergente da qual ele se especializou, certamente ocorrerá um distanciamento entre o objeto que faz sentido para ele, para o qual trabalha de fato. Esse desvio de função promove angústia e desequilíbrio na constituição do seu eu, na dimensão simbólica do seu desejo e de sua

identidade profissional. Contudo, existe a possibilidade da ressignificação do trabalho por meio de um processo dialético, ou o adoecimento ao ser quem ele não é forçosamente.

Dentre as características das estratégias defensivas destacamos a negação do perigo real, em virtude da necessidade de trabalhar sem angústia. Negar o perigo real mantém o sujeito apto para o trabalho, diminuindo a ansiedade para a atividade que garante sua subsistência e inserção social. Quando o mecanismo defensivo de negação ocorre em um nível coletivo, torna-se invisível e reduz a tensão acumulada no psiquismo, provocando sensação de prazer e descarga.

2.3. A Ergologia e os Encontros sobre Trabalho

2.3.1. O Percurso Histórico Metodológico da Ergologia

A Ergologia surgiu no fim da predominância do taylorismo, em um contexto de transformações significativas nas relações de trabalho, marcadas pela globalização, avanços tecnológicos e mudanças nos modelos de gestão. Três grandes contribuições alicerçam a Ergologia: a filosofia de Georges Canguilhem para a compreensão de saúde; contribuições do Modelo Operário Italiano de produção de conhecimento sobre as relações entre vida, saúde e trabalho (MOI); e considerações a partir da Ergonomia da Atividade (Roosli *et. al.*, 2022).

A evolução da Ergologia pode ser dividida em três fases principais. A primeira fase, foi marcada por uma forte crítica aos modelos tradicionais de análise do trabalho, que eram predominantemente técnicos e econômicos, negligenciando as dimensões subjetivas e sociais. Na segunda fase, ocorreu a consolidação como um campo arquitetônico, desenvolvendo metodologias adequadas para investigar as situações de trabalho e as estratégias dos trabalhadores. A terceira fase, caracterizou-se pela ampliação dos estudos ergológicos evidenciando a importância de uma abordagem integrada e participativa para compreender as vivências dos trabalhadores (Duraffoug, Duc e Durrive, 2010).

Trata-se de uma abordagem interdisciplinar que visa compreender as atividades humanas no trabalho, indo além das prescrições formais e considerando o contexto real em que as tarefas são realizadas. A Ergologia se propõe a entender como os trabalhadores utilizam suas experiências e saberes práticos para enfrentar as demandas cotidianas de suas atividades, considerando as normas e os valores que orientam essas práticas. Desenvolvida

por Yves Schwartz (2022), a Ergologia tem em vista integrar conhecimentos das ciências humanas, sociais e naturais para analisar como os trabalhadores lidam com as exigências e desafios do trabalho cotidiano. Emergiu como um campo de estudo que tem em vista compreender a complexidade do trabalho humano em seu todo, incluindo as dimensões subjetivas e objetivas. É a aprendizagem permanente dos debates de normas e de valores que renovam indefinidamente a atividade (Schwartz, Duc, Durrive, 2010, p. 30).

Schwartz, propõe uma metodologia que enfatiza a importância de compreender o trabalho real, ou seja, as atividades efetivamente realizadas pelos trabalhadores, em contraste com o trabalho prescrito, que se refere às normas e procedimentos formais estabelecidos pelas organizações, em um campo de estudo abrangente e interdisciplinar. Na Ergologia, o trabalho não é visto apenas como uma série de tarefas prescritas e executadas de forma mecânica. Em vez disso, é um processo vivo que envolve constantes debates internos e externos sobre como realizar o trabalho, quais valores devem prevalecer e como lidar com os imprevistos e desafios que surgem (di Fanti; Barbosa, 2016).

O hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real, assim como na PdT, também é incorporado na perspectiva ergológica (Schwartz, 2021). Tendo como ponto de partida as concepções de Tarefa (trabalho prescrito) e a Atividade (trabalho real) realizada pelos trabalhadores, Schwartz desenvolve a expressão “normas antecedentes” que amplia a perspectiva sobre o que é dado, exigido, apresentado ao trabalhador, antes de o trabalho ser realizado.

2.3.2. Normas Antecedentes: Adaptação e Reinterpretação no Cotidiano do Trabalho

As “normas antecedentes”, são regras e procedimentos predefinidos que orientam o trabalho, mas que frequentemente precisam ser reinterpretadas ou adaptadas pelos trabalhadores em função das situações reais e contingentes do dia a dia (Schwartz, 2004). Esta contínua adaptação é fundamental para a ergologia, por reconhecer que o trabalho real é moldado pelas interações entre as normas prescritas e as situações concretas enfrentadas pelos trabalhadores (Schwartz & Mencacci, 2008). A renormalização permite que os trabalhadores façam micro escolhas e ajustes constantes, criando assim normas e práticas no local de trabalho (Holz & Bianco, 2014).

Desta forma, a tarefa são as normas prescritas, as regras e procedimentos estabelecidos pela organização, que os trabalhadores são teoricamente obrigados a seguir e a atividade relaciona-se ao trabalho desenvolvido e ajustado na prática pelos trabalhadores para lidar com as condições concretas e variáveis do trabalho real. A concepção de “normas antecedentes” é mais ampla que a ideia de Tarefa, pois — além das formas de prescrição mencionadas, no que se refere à organização e condições do trabalho — integra os saberes técnicos, científicos e culturais que historicamente são incorporados ao fazer (Schwartz, Durrive, 2022; Vasconcelos, 2017).

Podemos dizer ainda que as normas antecedentes se referem a tudo que funciona como antecipação da atividade. Inclui as prescrições, regras, regulamentos e condições de trabalho; incorpora a experiência acumulada que compõe um patrimônio conceitual, científico e cultural de um ofício; e, os valores mercantis e do bem comum. Já a atividade consiste em toda a mobilização que envolve a realização do trabalho prescrito, ou seja, é a maneira como as pessoas fazem a gestão das variabilidades para dar conta dos objetivos do trabalho. A atividade é sempre um debate de normas (Fantin e Barbosa, 2021).

Nesse processo dinâmico, desvelam-se as normas antecedentes, retrabalho/renormalização criando um desconforto intelectual para os que criaram as normas antecedentes com certo grau de desaderência em relação à atividade (Schwartz, 2021). Esse desconforto envolve aspectos intelectuais, sociais ou éticos, porque em qualquer renormalização há uma dimensão de valor, uma escolha; um debate, chamado de saberes, que são a base da renormalização. “A Ergologia constitui-se em um projeto de melhor conhecer e, sobretudo, de melhor intervir sobre as situações de trabalho para transformá-las” (Schwartz, 2021, p. 37).

Essa proposta de Schwartz (2022) de transformar as situações de trabalho, produz a discussão sobre os saberes constituídos no primeiro polo, fundadas sobre saberes “científicos”, com saberes parcialmente codificados, registrados em textos mais ou menos escritos que enquadram e antecipam o agir real, compostos por normas, referenciais de tarefas, organogramas, previamente prescrito/antecipado, são denominados de primeira antecipação. E, do outro lado, formas subversivas de saberes dentro do agir, mediante renormalizações que operam e concebem formas específicas de saberes, que se operam no segundo polo concebem saberes adquiridos no aqui e agora, que precisam ser discutidos para se entender o porquê conduzem à transformação do prescrito. Quando não há simetria, ocorre

a usurpação, cria crises, sofrimentos, mau uso das técnicas, problemas da produção social (Fantin e Barbosa, 2021).

Desta forma, as normas antecedentes em sua aplicação prática dependem inevitavelmente do “uso de si” pelos trabalhadores. Este conceito, central na ergologia, refere-se à maneira como cada indivíduo mobiliza seu corpo, suas habilidades, suas emoções e seu conhecimento tácito para executar uma tarefa.

2.3.3. Uso do Corpo Si: a dimensão física e emocional envolvida no uso do corpo pelos trabalhadores

O conceito de uso de si é central na ergologia, referindo-se ao esforço contínuo do trabalhador para lidar com a discrepância entre o prescrito e o real. Segundo Schwartz e Durrive (2010), o uso de si é a capacidade do trabalhador de gerenciar as variações e adaptações necessárias no trabalho cotidiano. Esta perspectiva enfatiza que o trabalho nunca é uma mera execução de tarefas prescritas, mas sim uma atividade vivida de forma única por cada indivíduo (Borges, 2004). Esta visão destaca a natureza dinâmica e personalizada do trabalho, onde a história e os valores individuais do trabalhador desempenham um papel crucial (Schwartz, 2001).

Na perspectiva ergológica, propõe-se colocar em debate o ponto de vista do trabalhador, tendo como base o conceito de “corpo-si”. O “uso de si” refere-se à mobilização dos conhecimentos e habilidades pelos trabalhadores para realizar suas tarefas. O “uso do corpo si” destaca a implicação física e emocional no processo de trabalho (Schwartz, 2007). Nessa concepção, o trabalhador é constantemente confrontado com variabilidades ao realizar suas atividades laborais, sendo-lhe impostas microescolhas rotineiras. É a partir do uso do corpo-si que o trabalhador faz a gestão dessas variabilidades. Nesse caso, o “uso de si” ou “uso do corpo-si” se opõe à ideia de mera execução no trabalho, por ser o indivíduo convocado a utilizar seus recursos e capacidades infinitamente mais vastos que os que são explicitados e que a tarefa cotidiana requer (Schwartz; Durrive, 2022).

O uso do corpo-si pelo trabalhador parte de saberes e valores acumulados e reprocessados, permanentemente, na sua própria história. Os saberes são produzidos e mobilizados no sentido de definir a melhor forma de atuar na situação de trabalho real. Mobiliza-se a inteligência e os desejos do trabalhador, corpo e mente são convocados. Assim, fazer uso de si implica fazer escolhas e ter que assumir as consequências dessas

escolhas. As escolhas incluem, além da forma de fazer o trabalho, como se irá relacionar com os outros (colegas, o empregador, alguém que avalia o trabalho). Ao escolher como realizar o trabalho, escolhe-se sua relação com o outro, escolhe o mundo em que quer viver (Vasconcelos, 2017; Schwartz; Durrive, 2022).

Conforme Schwartz, Duc e Durrive (2010a), o trabalhador reorganiza o trabalho prescrito, executando-o de outra maneira, e essa reorganização está relacionada à forma como ele sente e enxerga o mundo, transformando a atividade laboral em um uso de si por si e o uso de si pelos outros. O uso de si por si compreende o posicionamento que o trabalhador toma diante das normas diárias, confrontando-as e alterando-as, recorrendo à sua inteligência e sensibilidade, na busca por uma adequação à sua “realidade”. Já o uso de si pelos outros relaciona-se a um conjunto de estatutos diversos, em que “outros” fazem a prescrição e as normas para a realização do trabalho.

As “dramáticas do uso de si” referem-se às tensões, dilemas e conflitos internos que os trabalhadores enfrentam ao utilizar suas habilidades, conhecimentos e competências para responder às exigências impostas por outras pessoas ou pelo contexto laboral. Essas dramáticas envolvem uma negociação constante entre a identidade do trabalhador, suas aspirações pessoais e as exigências externas. Os trabalhadores enfrentam dilemas éticos quando as demandas do trabalho entram em conflito com seus próprios valores e princípios. Decidir como agir nessas situações pode ser emocionalmente desgastante e moralmente complexo. O trabalho é descrito como um drama, onde o trabalhador está constantemente envolvido em um jogo de tensões entre normas, valores e realidades imprevisíveis (Schwartz, 1999). A dramática do uso de si ocorre quando o trabalhador precisa reagir a situações inesperadas, fazendo escolhas e adaptando suas ações para enfrentar os desafios do trabalho (Durrive & Schwartz, 2008). As normas prescrevem uma postura e ritmo específico, contudo, a execução real dessas prescrições requer a adaptação corporal e cognitiva do trabalhador.

Destaca-se que esse processo de adaptação possui variabilidades, tendo em vista que o uso de si varia de indivíduo para indivíduo, mesmo quando as normas são as mesmas. Desta forma, reconhecer o uso de si implica valorizar as adaptações criativas e as soluções práticas que os trabalhadores desenvolvem, porém, não significa que os saberes emergentes da prática devem sobrepor os saberes codificados, o que nos leva a refletir sobre o Dispositivo de Três Polos.

2.3.4. Dispositivo de Três Polos: Articulação das Normas, Atividades Reais e Debates sobre Trabalho

Na perspectiva ergológica, "[...] intervir implica não só dominar os conhecimentos a serem compartilhados, mas também reconhecer o conhecimento do outro, seu semelhante, na medida em que ele é constantemente portador de diferenças criativas em sua atividade; assim, também envolve estar disposto a aprender com ele" (Schwartz, Duc e Durrive, 2010b, p. 265). A Ergologia propõe um esforço para compreender e transformar a vida e o trabalho, utilizando um "dispositivo dinâmico de três polos" (DD3P) que promove o diálogo entre conhecimentos científicos e saberes imersos na atividade (Schwartz, Duc e Durrive, 2010b; Souza e Bianco, 2007).

Esse dispositivo é uma ferramenta metodológica que articula a análise das normas, das atividades reais e dos debates sobre o trabalho, permitindo uma compreensão abrangente e crítica das práticas laborais (Schwartz, 2004). O DD3P se baseia na confrontação entre saberes acadêmicos-científicos e tecnológicos (polo I) e saberes mobilizados pelos trabalhadores em atividade (polo II), mediada por um terceiro polo, ético-epistêmico, que promove a transformação dos saberes formais com uma postura ética e reflexiva.

A prática da Ergologia envolve um processo contínuo de revisão e contextualização dos conhecimentos acumulados e dos saberes emergentes, buscando uma validação ou interpelação epistemológica e ética que renove constantemente o saber. O DD3P permite mobilizar e reprocessar técnicas existentes, criando novas formas de pesquisa e intervenção em situações de trabalho.

No contexto brasileiro, a modalidade de DD3P conhecida como "Encontros sobre o Trabalho" vem sendo incorporada às práticas. Esse processo, denominado "socratismo em duplo sentido" (Schwartz, Duc e Durrive, 2010b), visa gerar conhecimento sobre a vida social, a atividade e a história, para entender as normas anteriores e as mudanças recentes na atividade. A complexidade na aplicação do DD3P exige "humildade intelectual", não havendo uma técnica única ou pré-estabelecida para sua implementação; cada DD3P terá uma forma própria, com o terceiro polo desempenhando um papel crucial na relação entre saberes, valores e a interação com o outro como um microrrecriador constante.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo geral

Analisar os fatores de riscos psicossociais e as possibilidades de prevenção e enfrentamento nas situações de trabalho de servidores da Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas - Dra. Rosemary Costa Pinto - FVS-RCP.

3.2. Objetivos específicos

- Mapear características da organização e o estilo de gestão do trabalho na FVS-RCP;
- Identificar e descrever indicadores de sofrimento e os danos físicos, psicológicos e sociais relacionados ao trabalho dos servidores da vigilância em saúde;
- Investigar a relação das características da organização do trabalho com os indicadores de sofrimento e danos relacionados ao trabalho na FVS-RCP;
- Investigar e colocar em debate estratégias de prevenção e enfrentamento nas situações de trabalho diante dos riscos psicossociais e das vivências de sofrimento/adoecimento dos servidores da FVS-RCP.

4. MÉTODO

Nesse capítulo é descrito o percurso metodológico da pesquisa, seu campo de investigação e os instrumentos, esclarecendo o tipo de pesquisa realizada, o campo de estudo, a composição da amostra e procedimentos utilizados. Trata-se de uma pesquisa com estudo de corte transversal e abordagem explicativa por ter como propósito identificar fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência de fenômenos. Conforme Gil (2019) as pesquisas explicativas são mais estruturadas e proporcionam um sentido de entendimento do fenômeno a que fazem referência. Essa modalidade de pesquisa viabiliza a expansão do olhar sobre o fenômeno estudado e a compreensão de sua complexidade, bem como descrever as características da população estudada e analisar se há relações entre as diversas variáveis. (Guerrero-Castaneda; Prado; Ojeda-Vargas, 2016).

4.1. Campo de pesquisa

A pesquisa se deu na Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas — Dr.^a Rosemary Costa Pinto (FVS-RCP). A Instituição foi criada em 2004 pelo Decreto n.º 24.621, com a finalidade institucional de promoção e proteção à saúde, mediante ações em quatro eixos de vigilâncias: vigilância sanitária, vigilância ambiental, vigilância epidemiológica e Laboratório Central de Saúde Pública.

Atualmente a FVS-RCP, possui vinte e dois departamentos e gerências, compostos por seiscentos e cinquenta e oito servidores, que prestam atendimento de saúde à população da região do Amazonas, de forma vinculada à Secretaria de Estado da Saúde do Amazonas (SES-AM), e integrando a Administração Indireta Estadual. (Carta de serviços, 2023).

Possui como estrutura administrativa direções geral, técnica e administrativa, compartilhando o comando com mais de uma gestão. A instituição vivenciou recente sucessão de gerenciamento e está em processo de reestruturação do mapeamento de processos e sistema de gestão. Cabe destacar que no segmento de vigilância em saúde, atualmente, a FVS-RCP é a única instituição com o caráter de Fundação e com autonomia para o desenvolvimento das suas atividades, estando as demais inseridas no organograma das Secretarias de Estado da Saúde como departamento.

4.2. Participantes

A Instituição de Vigilância em Saúde atualmente possui 658 (seiscentos e cinquenta e oito) servidores em seu quadro funcional efetivo. Para garantir que a amostra fosse representativa da população total, utilizou-se a fórmula para o cálculo de amostras para populações finitas apresentada por Gil (2017, p. 81).

Esta fórmula é particularmente útil em contextos em que a população total é conhecida e não é excessivamente grande, permitindo uma estimativa precisa do tamanho da amostra necessária para obter resultados confiáveis. Com erro amostral de 5% (cinco por cento) e nível de confiança de 90% (noventa por cento), a amostra foi composta por 225 (duzentos e vinte e cinco) respondentes considerados elegíveis a participar da primeira fase do estudo, relacionada a aplicação do PROART.

Para os EsT, houve uma variação entre 6 e 25 servidores por encontro, sendo que alcançamos o total de 37 participantes, com 1 a 2 representantes de cada setor. Esta variação permitiu a inclusão de um ou dois representantes de cada departamento, garantindo que diferentes perspectivas e experiências fossem consideradas, mobilizando a multiplicação das reflexões apresentadas no grupo.

Os critérios de inclusão para participação na pesquisa foram: aceitar voluntariamente participar da pesquisa; estar em pleno exercício da função; atuar na região do Amazonas. Os critérios de exclusão foram: 1) não preenchimento adequado do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART; 2) solicitação do participante que por qualquer motivo declinem da participação na pesquisa; 3) indisponibilidade para participar em algum dos dois momentos da pesquisa no caso nos departamentos e diretorias.

Desta forma, os participantes da pesquisa foram profissionais atuantes da vigilância em saúde, ocupantes de diversos cargos da instituição, com faixa etária entre 18 e 65 anos, e níveis de escolaridade variando do Ensino Médio ao Ensino Superior e fatores socioeconômicos diversos. A escolha de incluir uma ampla faixa etária e diversos níveis de escolaridade e fatores socioeconômicos permite uma compreensão abrangente dos riscos psicossociais enfrentados pelos diferentes segmentos. Optou-se por não delimitar o grupo de profissionais investigados, uma vez que o fenômeno em estudo pode englobar todas as áreas de atuação e não se restringir a uma única categoria profissional.

4.3. Instrumentos

Para avaliar a saúde dos trabalhadores da vigilância em saúde e planejar ações estratégicas de prevenção dos riscos psicossociais, optou-se por iniciar com uma pesquisa diagnóstica utilizando um instrumento de mapeamento. Como procedimento inicial de rastreamento, foi escolhido o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART).

Com a aplicação do PROART pretendeu-se mapear características da organização e o estilo de gestão do trabalho na FVS-RCP e identificar os indicadores de sofrimento, bem como os danos físicos, psicológicos e sociais relacionados ao trabalho dos servidores da vigilância em saúde. Dada sua origem no âmbito da Abordagem Psicodinâmica do Trabalho, esse instrumento foi escolhido para a elaboração do diagnóstico mais geral, considerando-se o número de servidores da instituição.

A complexidade da metodologia dejouriana e as demandas da realidade brasileira mobilizam construir outras ferramentas alinhadas à teoria psicodinâmica do trabalho, dentre as quais se destaca o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais — PROART desenvolvido por Emílio Peres Facas em sua tese de doutorado (Facas, 2021). O instrumento apresenta-se uma ferramenta metodológica de grande relevância para a compreensão e intervenção nos ambientes laborais. Possibilita a coleta de dados para identificar e analisar os fatores psicossociais que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores, bem como embasar ações de saúde ocupacional, qualidade de vida no trabalho, reestruturação de processos organizacionais e de estilos de gestão.

A origem do PROART consiste na necessidade de entender as complexas interações entre a organização do trabalho e as experiências emocionais dos trabalhadores. Facas (2021) destaca que, na era contemporânea, os riscos psicossociais no trabalho não podem ser negligenciados, pois eles desempenham um papel crucial na determinação do bem-estar e da saúde mental dos indivíduos. Esses riscos incluem fatores como pressão excessiva, falta de reconhecimento, precariedade, dentre outros, que podem levar ao estresse, burnout e outras patologias psicológicas.

O PROART se baseia na identificação dos aspectos do trabalho que podem intensificar sofrimento ou promover prazer aos trabalhadores. Ele considera tanto o trabalho prescrito — ou seja, as tarefas e procedimentos definidos pela organização — quanto o trabalho real, que envolve as adaptações e improvisações que os trabalhadores realizam para

cumprir suas tarefas frente às exigências e imprevistos do cotidiano laboral. Essa distinção é crucial, pois muitas vezes os aspectos que causam sofrimento não estão formalmente reconhecidos na organização do trabalho, mas emergem das práticas reais e das interações no ambiente de trabalho (Facas, 2021).

Um dos pontos centrais do PROART é a avaliação dos mecanismos defensivos utilizados pelos trabalhadores. Segundo a Psicodinâmica do Trabalho, os trabalhadores desenvolvem estratégias para proteger sua saúde mental diante das adversidades do trabalho. Essas estratégias podem ser individuais ou coletivas e variam desde a racionalização de situações estressantes até a criação de laços de solidariedade entre colegas. O protocolo de Facas (2021) visa identificar essas estratégias e compreender como elas influenciam a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores.

Além disso, o PROART enfatiza a importância de uma abordagem participativa na avaliação dos riscos psicossociais. Facas (2021) propõe que a avaliação seja realizada com a participação ativa dos trabalhadores, garantindo que suas vozes e experiências sejam ouvidas e consideradas no processo de diagnóstico e intervenção. Isso não só melhora a precisão da avaliação, como também promove um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

O Protocolo é composto por uma série de questionários e escalas que avaliam diferentes dimensões dos riscos psicossociais, como carga de trabalho, relações interpessoais, condições físicas do ambiente laboral, autonomia e suporte social. A metodologia inclui a coleta de dados quantitativos e qualitativos, permitindo uma análise detalhada dos fatores de risco. Os resultados obtidos através do PROART fornecem uma base sólida para a elaboração de intervenções e políticas de saúde ocupacional (Facas, 2021). Os riscos psicossociais referem-se a aspectos da organização, gestão e condições de trabalho que têm potencial para causar danos à saúde psicológica dos trabalhadores, sendo relevante uma avaliação abrangente desses riscos que possibilite a implementação de medidas preventivas e corretivas para melhorar o bem-estar dos trabalhadores.

A integração da abordagem teórica da PdT com o PROART permite identificar não apenas os fatores que mobilizaram sofrimento e prazer, mas também os riscos específicos que podem ser mitigados mediante intervenções organizacionais e gerenciais. Contribui ainda para uma compreensão dos principais fatores de risco, aspectos subjetivos e emocionais da experiência laboral.

Cabe salientar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020) concebe os riscos psicossociais no trabalho como a interação entre as características do trabalho e da organização e as características dos trabalhadores, que impactam no desempenho e na saúde do trabalhador. Rodrigues, Faiad, Facas (2020) diferenciam riscos psicossociais no trabalho e os fatores de risco. Os riscos psicossociais se caracterizam pelo esgotamento de formas de prevenção vigentes para que o dano produzido, resultante da exposição aguda ou crônica aos fatores de risco presentes no dia a dia do trabalhador. Já os fatores psicossociais estão relacionados às condições de trabalho e a dinâmica entre os indivíduos, que envolvem o desempenho do indivíduo no controle e autonomia, a intensidade do trabalho, as características organizacionais, dentre outros, antecedendo os riscos psicossociais, ao se apresentar negativamente ao trabalhador.

A intervenção sobre o ambiente organizacional baseia-se em uma análise das condições de trabalho global, e a partir dessa premissa, constrói-se medidas de proteção coletiva e individual significativas para transformar a vida dos trabalhadores (Pacheco; Silva, 2018). Para fazer essa análise considera-se relevante conhecer os fatores psicossociais de risco, dentre eles destacamos: conteúdo do trabalho; carga e ritmo de trabalho; horário de trabalho inflexível ou com longas jornadas de trabalho; controle e baixa participação na tomada de decisões; falta de equipamentos, ambiente inadequado; cultura organizacional e comunicação fraca; precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho; estagnação da carreira; remuneração precária; interface lar-trabalho, dentre outros.

Conforme pontua Zanelli (2015), os riscos psicossociais não são facilmente identificáveis, e envolvem os perigos reais e potenciais a ele associados, que podem resultar em efeitos adversos sobre um indivíduo ou uma comunidade. Quanto às doenças, são frequentes queixas de insônia, dores nas costas, abdominais, musculares, articulares, distúrbios do sono, distúrbios do apetite, irritabilidade aumentada, angústia, ansiedade, excitação, tristeza, choro frequente, sentimentos de mal-estar indefinidos, distúrbios de concentração, distúrbios de memória, dificuldades para tomar iniciativas ou decisões, modificação dos hábitos alimentares, comportamentos violentos e agressivos, isolamento social, dificuldades para cooperar, dentre outros. (Merlo; Bottega; Perez, 2014, p. 23–24)

A percepção dos riscos psicossociais apresentadas pelo PROART corrobora com a compreensão de Dejours (2022), ao destacar a importância de conhecer os fatores de risco a que os trabalhadores estão expostos no ambiente de trabalho, visando a prevenção para a manutenção da saúde mental.

No contexto dos profissionais da Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas, foi possível investigar como esses trabalhadores lidam com as pressões e demandas de suas funções. A abordagem psicodinâmica do trabalho permitiu a análise do sofrimento e do prazer no trabalho, bem como as estratégias defensivas adotadas por esses profissionais. Esse entendimento é crucial para desenvolver intervenções que visem melhorar as condições de trabalho e promover a saúde mental dos servidores.

O PROART, apresenta-se como ferramenta de coleta de dados alinhado à concepção teórica da Psicodinâmica do Trabalho - PdT, que se articula com a proposta do projeto de pesquisa. Foi construído para embasar ações de saúde ocupacional, qualidade de vida no trabalho, reestruturação de processos organizacionais e de estilos de gestão, sendo indicada sua utilização como instrumento complementar, combinado com outros instrumentos de abordagem quantitativa ou qualitativa, articulando os resultados de modo a correlacionar os fenômenos estudados e as dimensões apresentadas pelo PROART (Facas, 2021).

O PROART possui quatro escalas, a saber: (a) A Escala de Organização do Trabalho (EOT) avalia dois fatores: a divisão das tarefas; e a divisão social do trabalho; (b) A Escala de Estilos de Gestão (EEG) permite analisar as formas de gestão vivenciadas na organização, composta por dois fatores: estilo individualista e estilo coletivista; (c) A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) avalia três fatores: falta de sentido no trabalho; esgotamento mental; e a falta de reconhecimento; e por fim, (d) a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT) com três fatores referentes às disfunções psicológicas, sociais e físicas geradas pelo confronto com a organização do trabalho, estilos de gestão e vivências de sofrimento.

A resposta ao instrumento ocorre por meio de uma escala Likert de frequência, descritas como: nunca (1); raramente (2); às vezes (3); frequentemente (4); sempre (5). Cabe salientar que as escalas apresentam “estrutura fatorial satisfatória com *eigenvalues* acima de 1,00 para todos os fatores propostos, itens com carga superior a 0,30, teste de Kaiser-Meyer-Olkin – KMO – acima de 0,94, variância acumulada em torno de 51,79 e correlações com valores acima de 0,22” (Facas, 2021, p. 84), confirmando a validação de seus itens.

A análise dos dados coletados por meio do PROART, obedece às orientações do manual, analisando as escalas separadamente por meio das técnicas inferenciais para mensurar o impacto de cada fator nas variáveis sociodemográficas e no comportamento, possibilitando a construção de um diagnóstico dos riscos relacionando as quatro escalas de forma dinâmica. (Facas, 2021).

Para avançar nas reflexões acerca da situação de trabalho, colocar em debate os resultados e co-construir estratégias de prevenção e de enfrentamento, foi necessária a convocação de outra ferramenta que permitisse discutir os resultados e construir coletivamente um novo saber/fazer sobre a situação investigada, tendo em vista que o próprio criador do PROART (Facas, 2021) sinaliza a necessidade da utilização de ferramentas complementares de coleta e análise, sobretudo as de natureza qualitativa, de modo a contribuir para o fortalecimento da compreensão da realidade de trabalho.

Para esta pesquisa, propõe-se uma modalidade de DD3P (Schwartz; Durrive, 2022) que vem sendo incorporada em práticas brasileiras, são os “Encontros sobre o Trabalho”. Os EsT são espaços de construção coletiva de uma “comunidade dialógica”, em que cada participante coloque em debate com os demais, a maneira que veem suas atividades e a dos outros. (EsT). (Vasconcelos, 2017; Athayde; Zambroni-de-Silva; Brito, 2014).

Os Encontros sobre Trabalho (EsT) são uma metodologia participativa desenvolvida no âmbito da Ergologia para promover a reflexão coletiva sobre as práticas de trabalho e a construção conjunta de soluções para os problemas enfrentados no cotidiano laboral (Schwartz, 2009). Os EsT consistem em reuniões nas quais trabalhadores, pesquisadores e gestores discutem e analisam as situações de trabalho, trocando experiências e saberes práticos. Essa abordagem tem em vista valorizar o conhecimento dos trabalhadores e fomentar um diálogo horizontal, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e para o desenvolvimento pessoal.

Os EsT destacam-se pela sua capacidade de revelar as “dramatizações” do trabalho, isto é, os momentos de tensão e negociação que ocorrem quando as normas predefinidas encontram as situações reais. Ao promover a participação ativa dos trabalhadores, os EsT permitem que estes expressem suas percepções, dificuldades e estratégias, enriquecendo a análise ergológica com uma perspectiva vivencial (Schwartz, 2011). Além disso, os EsT fornecem um espaço para a construção coletiva de novas normas e práticas, que sejam mais adequadas às realidades do trabalho e que valorizem o uso de si e o uso do corpo.

A aplicação dos EsT no contexto dos servidores da saúde do Estado do Amazonas pode fornecer reflexões valiosas sobre as vivências subjetivas desses profissionais, contribuindo para a elaboração de políticas e intervenções que promovam a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho. Ao integrar as dimensões subjetivas e objetivas do trabalho, a Ergologia e os EsT oferecem uma abordagem abrangente e participativa, essencial para enfrentar os desafios contemporâneos do mundo. Schwartz, dentre outros

autores, opta pela noção de atividade de trabalho que considera mais fértil que a noção de trabalho real, visto que a primeira faz uma síntese entre o biológico, o psicológico e o cultural, o individual e o coletivo, o fazer e os valores, o privado e o profissional, o imposto e o desejado. (Schwartz; Durrive, 2022; Vasconcelos, 2017).

Deve-se considerar as normas recriadas na atividade, nas dimensões coletivas do trabalho. Por meio do diálogo, se dá visibilidade às renormalizações e as suas razões, sendo primordial o estabelecimento do diálogo, colaboração e respeito de cada um, nos chamados Grupos de Encontro do Trabalho. (Vasconcelos, 2017; Athayde; Zambroni-de-Silva; Brito, 2014).

Esses encontros visam identificar e compreender as dificuldades e as soluções encontradas pelos trabalhadores no desempenho de suas atividades, promovendo uma maior aproximação da situação de trabalho. Durante esses encontros, os participantes discutem casos concretos de situações de trabalho, compartilhando suas experiências e perspectivas. Esse processo colaborativo permite uma compreensão mais profunda das condições reais de trabalho e das estratégias utilizadas pelos trabalhadores para lidar com os desafios diários.

Nesse sentido, o dispositivo Encontros sobre o Trabalho da ergologia foi selecionado para promover as discussões sobre trabalho com representantes dos setores da FVS-RCP, oportunizando reflexões acerca das situações apresentadas nas escalas, possibilitando aos servidores expressarem seus sentimentos em relação às atividades desempenhadas e mobilizando o coletivo a pensar estratégias de intervenção sobre a organização do trabalho. Esses procedimentos qualitativos complementam as informações que o Protocolo não alcança, e possui potencial mobilizador para melhor compreensão das análises dos resultados do PROART, contribuindo para o fortalecimento de ações voltadas para a saúde mental desses trabalhadores (Gómez, 2017, p. 57).

Os Encontros sobre o Trabalho (EsT), é uma ferramenta metodológica, que busca propiciar o debate, a reflexão e o desenvolvimento da atividade de trabalho. Essa ferramenta da Ergologia, pauta-se na produção coletiva de colocar em prática o que Schwartz, Durrive (2021) nomeia por Dispositivo Dinâmico de Três Polos (DD3P), construído a partir da perspectiva de transformar positivamente o trabalho, por meio da interlocução entre os dois polos de saberes – os saberes formais (teórico) e os saberes advindos da experiência prática dos trabalhadores – que instaura o terceiro polo do dispositivo que garante um processo dinâmico de validação a partir da confrontação dos saberes teóricos com os saberes da prática, mobilizando a sistematização reflexiva sobre o patrimônio de saberes-fazer.

Os EsT são espaços de construção coletiva de uma “comunidade dialógica”, em que cada participante coloque em debate com os demais, a maneira que veem suas atividades e a dos outros. Os conteúdos que surgem no debate permitem, ao pesquisador, introduzir conceitos, mobilizando o conhecimento acadêmico-científico-tecnológico, para problematizar a atividade. Novos debates podem advir daí, validando ou não esse conhecimento. Essa circulação de saberes possibilita avanços na compreensão dos pesquisadores e dos protagonistas acerca do que está em análise. Assim, os Encontros sobre o Trabalho foram realizados com vistas a devolução/validação dos conhecimentos produzidos com a aplicação do PROART para uma ampliação dos saberes e construção de estratégias. (Vasconcelos, 2017; Athayde; Zambroni-de-Silva; Brito, 2014).

Nesse sentido, as duas ferramentas dialogam de maneira complementar. O PROART fornecendo um diagnóstico inicial dos riscos psicossociais, e os EsT complementando o diagnóstico oferecido pelo PROART, por meio de um espaço dialógico e reflexivo sobre as situações de trabalho apontadas com o PROART para serem pensadas e validadas pelos próprios trabalhadores. Essa abordagem participativa não apenas aprofunda a compreensão das situações de trabalho, mas também contribui para a co-construção de estratégias de intervenção mais específicas e alinhadas às necessidades. Portanto, enquanto o PROART oferece uma base para a identificação dos riscos psicossociais, os EsT garantem que as intervenções subsequentes sejam co-construídas e validadas pelos trabalhadores, promovendo uma abordagem mais inclusiva e eficaz na promoção da saúde mental e do bem-estar.

Para complementar os dois instrumentos utilizou-se ainda o diário de campo como um instrumento de registro das impressões da pesquisadora nos momentos iniciais das visitas à instituição para a coleta de dados. Essas observações dos trabalhadores e documentos obtidos possibilitaram a análise de alguns aspectos sobre quais os trabalhadores trouxeram nas discussões durante os encontros sobre trabalho. A utilização de diários de campo como ferramenta de pesquisa, conforme Kroef, Gavillon e Ramm (2020), possibilita visibilizar aspectos do campo estudado por meio da narrativa textual das impressões sobre o percurso da pesquisa, incluindo avanços e dificuldades.

4.4. Procedimentos

4.4.1. Entrada e construção do campo de pesquisa

Inicialmente, o momento que antecedeu a pesquisa contou com visitas técnicas e observações livres da situação de trabalho para um levantamento da demanda apresentada pela Gerência da Instituição. Foram realizadas reuniões com a direção técnica para avaliar a dimensão do trabalho a ser desenvolvido com os servidores. Nesse período houve um processo de familiarização com a instituição, o que facilitou a aplicação do PROART com os servidores após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa. Procedeu-se, também, um levantamento documental a respeito da caracterização da instituição, efetivo de servidores, distribuição por gênero e faixa etária, organograma e observação dos servidores no exercício da função. Os dados documentais proporcionaram conhecer a estrutura organizacional da instituição, contemplando o trabalho prescrito realizado pelos servidores públicos da vigilância em saúde do Estado do Amazonas, pautados nas diretrizes do SUS e portarias Estaduais e Municipais.

A partir dessas primeiras visitas evidenciou-se a necessidade de compreensão mais ampla de aspectos psicossociais relacionados ao trabalho na instituição. Nesse sentido, a Psicodinâmica do Trabalho foi incluída como abordagem estratégica para mapear os riscos psicossociais, avançar na análise da demanda e construir uma melhor compreensão sobre a organização do trabalho. A Ergologia, por sua vez, foi convocada por possuir como um dos objetivos, provocar o diálogo das abordagens que se revelam pertinentes, permitindo mobilizar e reprocessar patrimônios de técnicas, bem como criar novas formas de pesquisar e intervir em situações de trabalho.

4.4.2. Aplicação e análise do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART

Mediante aprovação dos gestores para alinhamento dos procedimentos, e do Comitê de Ética em Pesquisa — CEP, a equipe de pesquisa iniciou a aplicação do PROART (Anexo I) com assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE (Apêndice I), presencialmente no período entre 13/06/2023 a 14/08/2023, no próprio local de trabalho.

As primeiras aplicações ocorreram coletivamente aos servidores em seus respectivos departamentos, gradualmente, nos turnos matutino e vespertino, em dias alternados, de forma que os servidores participassem voluntariamente durante seu expediente, no intervalo entre uma atividade e outra. Ocorreu ainda uma aplicação coletiva no auditório da FVS que contou com a participação de trabalhadores de vários departamentos. Os serviços são dinâmicos, o que inviabilizou a aplicação coletiva a todos os participantes, sendo necessária também a aplicação individual em horários previamente agendados, principalmente nos setores de acesso restrito.

Os trabalhadores tiveram tempo livre para preenchimento do Protocolo, estando a equipe de pesquisa (estagiários da graduação e mestranda) disponível para auxiliar no esclarecimento de dúvidas. Durante a aplicação do instrumento foram vivenciadas algumas dificuldades relacionadas a logística da instituição (como departamentos fora da sede), intempéries como falta de energia, reuniões prolongadas, viagens dos servidores para os municípios assistidos, atividades externas, eventos realizados pela instituição envolvendo os servidores, dentre outros.

Cabe salientar que durante a aplicação do instrumento, enfatizou-se a todos os envolvidos que a participação se daria voluntariamente e os resultados do Protocolo seriam restituídos coletivamente, não havendo identificação dos respondentes, estando o participante assegurado de desistência do processo a qualquer tempo sem prejuízo para a pesquisa ou para o servidor.

A pesquisa, em sua primeira fase, alcançou 225 respondentes do Protocolo, coletando dados demográficos relacionados a idade, gênero e setor para correlação com as variáveis categóricas das escalas que integram o PROART. Os dados foram analisados pela estatística descritiva concentrada na média e desvio padrão em relação às dimensões do trabalho na Fundação de Vigilância em Saúde no Amazonas.

Os dados coletados no PROART foram tabulados conforme às orientações do autor, examinando as escalas separadamente por meio estatístico de tendência central (frequência, percentual, média e desvio padrão) que possibilitou a construção de um diagnóstico dos riscos relacionando as quatro escalas de forma dinâmica. Para auxiliar a tabulação, os 225 protocolos foram lançados no *Google forms* para gerar os dados em uma planilha de Excel, tratada com dados numéricos, inserindo as variáveis em cada coluna, com média, desvio-padrão e a distribuição da frequência por fatores. Em seguida, os dados foram aplicados ao programa Jamovi (Navarro e Foxcroft, 2019) que é um software de interface gráfica para

análises estatísticas, mensurando o impacto de cada fator nas variáveis sociodemográficas e no comportamento. Os resultados da análise dos dados quantitativos foram discutidos a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

4.4.3. Encontros sobre Trabalho – EsT

Os EsT com os representantes dos setores da instituição de saúde foram pensados como ferramenta para discussões sobre o trabalho situado. Os resultados do PROART subsidiaram os quatro Encontros sobre Trabalho, que ocorreram quinzenalmente, entre os meses de janeiro a março de 2024, sempre às sextas-feiras, às 9 horas da manhã, com duração de aproximadamente 2 horas, com um ou dois representantes de cada setor/departamento da FVS. O primeiro encontro aconteceu no auditório da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), os demais encontros ocorreram em espaços da FVS (auditório ou sala de reuniões).

Ressalta-se a ocorrência da rotatividade de servidores nos EsT em função da dinâmica funcional da instituição. Cada encontro focou na discussão de uma escala específica para mobilizar reflexões que possibilitassem a construção de estratégias de enfrentamento dos riscos psicossociais no trabalho pelos próprios servidores da Instituição de vigilância em saúde, aprofundando a compreensão dos resultados da escala. Embora a pauta principal de cada encontro fosse uma escala específica, os conteúdos de outras escalas inevitavelmente surgiram durante as discussões, tendo em vista a interconectividade entre as temáticas. Como exemplo, ao discutir a organização do trabalho, os servidores frequentemente mencionavam aspectos relacionados a gestão, carga de trabalho, dentre outros.

No primeiro encontro, realizado no auditório da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), os participantes foram orientados sobre os objetivos da pesquisa, esclarecendo que o estudo não possui caráter terapêutico, mas sim de análise das situações de trabalho. A escolha do auditório da UFAM visou proporcionar um ambiente neutro, evitando interrupções por demandas laborais e criando um espaço acolhedor para os servidores, facilitando o processo de fala e escuta sobre o fazer profissional. Os servidores voluntários foram convidados por meio de carta-convite enviada aos departamentos da instituição.

Durante o encontro, foram apresentados os resultados da Escala de Organização do Trabalho, além de dinâmicas de quebra-gelo para facilitar as discussões. As atividades incluíram discussões em subgrupos e no grupo geral, o que oportunizou o compartilhamento

de experiências e o fortalecimento dos vínculos entre os servidores, que se sentiram representados, pois as falas dos colegas muitas vezes refletiam suas próprias realidades e preocupações. Os demais encontros ocorreram na sede da FVS-RCP, a pedido dos servidores, com a proposta de facilitar o acesso de outros servidores. Os encontros foram gravados para posterior transcrição e análise dos discursos a luz das teorias eleitas para a condução da pesquisa.

Nesse processo de debates sobre o trabalho, os pesquisadores mantiveram-se como mediadores das discussões do grupo de trabalhadores, direcionando as questões apresentadas para objetividade dos fatos. Nos encontros seguintes, além da apresentação dos resultados da Escala em pauta, foram apresentados memoriais para restituir e validar com os trabalhadores as interpretações do material produzido na sessão anterior. O processo foi estruturado para garantir a validação/refutação contínua do material. A cada encontro, foi construído um memorial detalhado, registrando os aspectos observados por meio das transcrições das sessões interpretadas.

A interpretação dos materiais foi conduzida por meio da Análise do Núcleo de Sentidos (ANS), conforme proposta por Mendes (2007). Essa metodologia, derivada da Análise de Conteúdo Categorical de Bardin (1977), oferece uma perspectiva diferenciada sobre os dados, em sintonia com a Psicodinâmica do Trabalho. A ANS proporciona um enfoque mais subjetivo e detalhado, permitindo a exploração das significações e sentidos atribuídos pelos trabalhadores às suas vivências (Vasconcelos, 2017; Faïta, 2002; Mendes, 2007).

A análise desses núcleos consiste em desmembrar o texto em unidades de sentido, formadas a partir da investigação dos temas conteúdos verbalizados. Assim, a técnica de análise de textos, produzidos por meio de comunicação oral ou escrita, é aplicada através de procedimentos sistemáticos que envolvem a definição de critérios de análise, com o objetivo de agrupar o conteúdo latente e manifesto do texto em temas constitutivos, fornecendo maior suporte às interpretações com um certo refinamento teórico. A consolidação de um núcleo de sentido se dá pela recorrência dos temas, que ao se repetirem, criam uma consistência em torno desse núcleo (Mendes, 2007).

Cabe salientar que as sessões subsequentes ocorreram subdivididas em dois momentos. No início, realizava-se a leitura do memorial com as análises construídas pela pesquisadora, esclarecendo as percepções teóricas identificadas a partir das verbalizações do coletivo de trabalho, para confirmação ou refutação dos participantes sobre o que foi

discutido no encontro anterior. Esta leitura também auxiliou os novos participantes a compreender o que já havia sido construído no decorrer do estudo. O memorial revelou ao grupo os aspectos manifestos nas suas falas que passavam despercebidos durante a jornada laboral.

No segundo momento do encontro, discutiam-se os resultados da escala em pauta. Este método de apresentação e validação permitiu um ciclo contínuo de articulação de saberes, garantindo que os trabalhadores tivessem a oportunidade de debater e validar os resultados apresentados. Embora a técnica privilegie a linguagem como meio de evidenciar a experiência e os saberes produzidos na atividade, Schwartz (2010b, p. 45) alerta para o cuidado ao dialogar com os participantes sobre o trabalho, sendo relevante adotar estratégias para captar atividade a partir da linguagem, ampliando a compreensão por meio da observação da atividade em sua execução.

Dejours (2008e) propõe que a interpretação do material amplie o olhar para além do que é dito pelo trabalhador, interpretando a percepção dos trabalhadores com a do pesquisador sobre a organização de trabalho investigada. Nesse sentido, a interpretação ocorreu gradativamente durante a pesquisa, considerando os conhecimentos prévios sobre a instituição em consonância com a abordagem teórica. As percepções interpretadas foram expressas para o grupo por meio do memorial lido no início de cada sessão e por comentários feitos ao longo das reuniões.

Promoveu-se assim uma maior aproximação da situação de trabalho da FVS. Ao final dos encontros, foi elaborado um resumo abrangente, oferecendo aos trabalhadores uma visão de todo o processo, enfatizando os principais pontos discutidos. Após a devolução/validação final com os trabalhadores, elaborou-se um relatório final para a Direção. O relatório, portanto, reflete uma perspectiva validada e compartilhada pelos próprios trabalhadores, conferindo legitimidade e autenticidade aos resultados apresentados.

A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e da Ergologia permitiram uma aproximação das dinâmicas e complexidades do ambiente de trabalho, conduzindo a uma interpretação rica e multifacetada dos dados, o que possibilitou a identificação de padrões, dificuldades e estratégias de enfrentamento empregadas pelos trabalhadores no seu cotidiano. Ao integrar essas duas perspectivas teóricas, o estudo proporcionou uma visão abrangente do trabalho, destacando tanto os aspectos subjetivos quanto os práticos das experiências dos trabalhadores.

Assim, os encontros e a subsequente análise não apenas elucidaram as condições de trabalho e os desafios enfrentados, mas também forneceram um ponto de partida para a construção de estratégias voltadas à melhoria das condições de trabalho e ao bem-estar dos trabalhadores.

4.5. Aspectos Éticos

Esta pesquisa está em consonância com as diretrizes do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa — CONEP para a realização de pesquisa com seres humanos, e possui a anuência da Diretora da FVS-RCP para o seu desenvolvimento junto aos servidores, bem como conta com o apoio do Centro de Serviços de Psicologia Aplicada — CSPA, que forneceu, caso necessário, o atendimento psicológico aos participantes da pesquisa.

O projeto desse estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas através da Plataforma Brasil em 10 de abril de 2023. O parecer de aprovação foi emitido em 30 de maio de 2023, sob número de Protocolo do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) 68961623.0.0000.5020.

Toda pesquisa com seres humanos envolve riscos aos participantes, sendo observada as orientações do art. 16 do Código de ética do Psicólogo que trata da realização de estudos, pesquisas e atividades voltadas para a produção de conhecimento e desenvolvimento de tecnologias, sendo responsabilidade do psicólogo avaliar os riscos envolvidos nos procedimentos e divulgação dos resultados, visando a proteção das pessoas, grupos, organizações e comunidades envolvidas.

Com relação aos riscos nesta pesquisa, estão relacionados ao constrangimento ou algum desconforto ao responder ao questionário, ou falar de temas relacionados ao seu trabalho e à saúde mental. Preventivamente, antes de iniciar a pesquisa, foram esclarecidas todas as dúvidas relacionadas a atividade, ressaltando a possibilidade de ser suspensa no caso de recusa dos indivíduos investigados, enfatizando que, caso ocorram eventuais desconfortos a curto, médio ou longo prazo relacionados ao conteúdo da pesquisa, será prestada assistência gratuita imediata, assegurada pela pesquisadora responsável.

A participação nas duas etapas da pesquisa se deu de forma voluntária, sendo a condição do sigilo ético das informações reforçada no momento da aplicação do PROART e nos EsT, que se ocorreram de forma presencial com assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido — TCLE, e estabelecido o compromisso ético com os trabalhadores

sobre a devolutiva dos resultados coletados com o PROART, no formato de EsT, de modo a oportunizar discussões reflexivas acerca do trabalho situado.

Com relação ao sigilo ético das informações, ao apresentar algumas narrativas sobre as situações de trabalho nos resultados e discussões, optou-se por utilizar nomes de rios do Amazonas como codinome para assegurar os princípios éticos da confidencialidade e anonimato, fundamentais em pesquisas envolvendo seres humanos. Ao adotar nomes de rios, evita-se a exposição dos participantes, garantindo que suas informações pessoais e suas narrativas sejam preservadas de forma segura e sem possibilidade de identificação. Essa prática não apenas protege a identidade dos participantes, mas também cria um vínculo simbólico e contextual à pesquisa.

Como benefícios diretos, expressar as percepções sobre o ambiente de trabalho oportuniza a reflexão acerca da temática e amplia o autoconhecimento, além de possibilitar para a Instituição a utilização dos dados e resultados desta pesquisa para auxiliar na construção de ações voltadas para a qualidade de vida dos seus servidores.

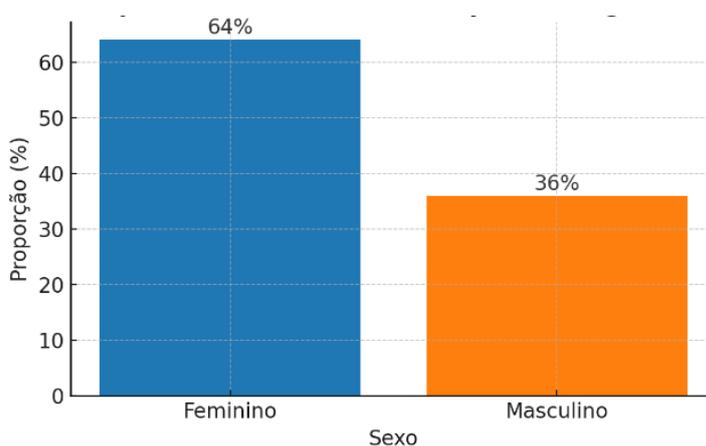
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresenta os resultados e discussões obtidos a partir da análise dos materiais da pesquisa. Inclui as análises dos dados obtidos com aplicação das quatro escalas do PROART, a análise do material resultado dos Encontros sobre Trabalho, além do levantamento documental e diário de campo utilizado na pesquisa.

A análise prévia da lotação de servidores da FVS-RCP indicou uma predominância feminina; dos 628 trabalhadores que compõem a população da instituição, 386 são mulheres e 272 são homens. A predominância feminina também foi alcançada na amostra participante da pesquisa; 64% dos respondentes são do sexo feminino e 36% do sexo masculino, como pode ser observado na Figura 1. Isso sugere que a amostra é representativa da população em termos de distribuição por sexo.

Esse resultado, apresenta similaridade a pesquisa de Souza (2016) que evidenciou a presença maior de profissionais do sexo feminino, discorrendo sobre a feminização da força de trabalho na área da saúde. Além disso, certas profissões ainda são vistas como femininas, como a enfermagem e o magistério (Bruschini & Lombardi, 2000), por estarem ligadas ao cuidado, uma atribuição socialmente atribuída às mulheres (Antloga, *et. al.*, 2020).

Figura 1 – Distribuição percentual dos participantes segundo o sexo

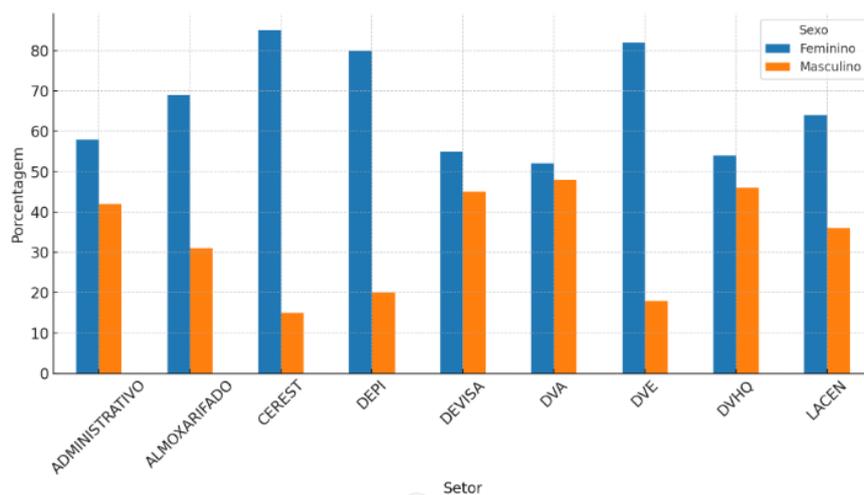


Fonte: Elaborado pela autora (2023)

A distribuição de trabalhadores por sexo é um dado relevante para análises da organização do trabalho. Caracterizar como as pessoas se organizam para trabalhar, a divisão das tarefas e as relações sociais por sexo, contribui para a compreensão das vivências

subjetivas e da saúde. A predominância feminina tanto na população total quanto na amostra torna-se relevante para entender como a organização do trabalho e a divisão das tarefas podem ser influenciadas por essa distribuição de gênero. Cabe salientar que a predominância feminina se mantém em todos os setores conforme Figura 2.

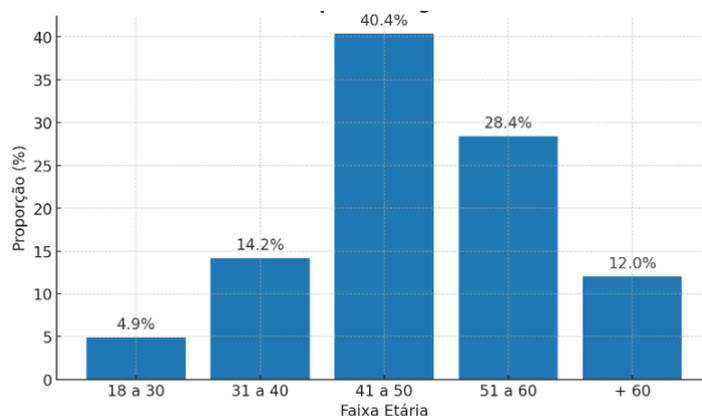
Figura 2 – Distribuição percentual dos participantes por sexo segundo o setor



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Quanto à faixa etária, as distribuições foram entre 18 anos e mais de 60 anos, sendo a maior média entre 41 e 50 anos, representando 40,44% da amostra, seguido de 51 a 60 anos, que corresponde a 28,44%. Conforme pode ser observado na Figura 3, mais de 80% dos participantes possuem idade superior a 40 anos e apenas 4,9% apresentam idade igual ou menor que 30 anos.

Figura 3 – Divisão de participantes segundo a faixa etária



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

A predominância de servidores com idade superior a 40 anos sugere experiência e conhecimento acumulado no trabalho, bem como indica força de trabalho estável. Esse dado, confirmado na etapa qualitativa da pesquisa, é compreendido como benéfico para a organização, pois esses trabalhadores possuem conhecimento aprofundado dos processos e procedimentos, além de uma maior maturidade profissional. Contudo, também revelou a necessidade de ajustes das condições de trabalho e planejamento de sucessão, tendo em vista que servidores mais velhos podem ter maiores necessidades de apoio em termos de saúde e bem-estar.

Desta forma, a organização deve preparar a transição de conhecimento e responsabilidades para garantir continuidade e eficácia no trabalho, assegurando a renovação dos trabalhadores e a introdução de novas perspectivas e habilidades. Nesse sentido, é crucial oferecer oportunidades de desenvolvimento e capacitação para os mais novos, preparando-os para assumir posições de liderança e para garantir a continuidade da perícia na organização.

A seguir serão apresentados os resultados e discussões acerca: (a) da Organização do Trabalho e Gerenciamento na FVS e (b) do sofrimento e danos à saúde dos servidores.

5.1. A Organização do Trabalho e o Gerenciamento na FVS

5.1.1. A Organização do Trabalho

A Escala de Organização do Trabalho (EOT) do PROART visa captar as percepções dos trabalhadores sobre diferentes aspectos de suas atividades laborais, incluindo as condições materiais, a flexibilidade de prazos e ritmos, a variabilidade das tarefas, e a autonomia e liberdade para realizar e discutir o trabalho (Facas, 2013, p.121). A avaliação dos escores desta escala permite determinar os níveis de risco psicossocial: quanto maior o escore, menores os riscos psicossociais.

O objetivo da Escala de Organização do Trabalho (EOT) é “apreender as representações que os trabalhadores têm acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecidas para suas execuções; da flexibilidade de prazos, ritmos e normas; da variabilidade das tarefas; e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho”. (Facas, 2013, p.121). A escala é dividida em dois fatores: divisão das tarefas, com 07 itens; e divisão Social do Trabalho, com 12 itens.

O parâmetro utilizado para avaliação da média e frequência dos fatores dessa escala são: de 1,00 e 2,29, representa riscos psicossociais altos, demandando intervenção imediata; entre 2,30 e 3,69 representa riscos psicossociais medianos que necessitam de intervenções a curto e médio prazo; e entre 3,70 e 5,00 representa riscos psicossociais baixos (Facas, 2021).

A tabela 1 apresenta os resultados gerais para os fatores Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho da escala EOT.

Tabela 1 – Estatística descritiva dos fatores da escala EOT

Fator	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Divisão de Tarefas	225	3.41	0.806	Médio
Divisão Social do Trabalho	225	3.79	0.741	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

A média do fator Divisão das Tarefas foi de 3,41 e o desvio padrão foi de 0,806; o que indica um risco psicossocial médio. Este resultado aponta para a necessidade de intervenções a curto e médio prazo para mitigar possíveis riscos psicossociais.

Com relação à Divisão Social do Trabalho, a média foi de 3,79, com desvio padrão de 0,741, sinalizando para um baixo risco psicossocial. Este resultado indica que os trabalhadores percebem uma boa divisão social do trabalho, sugerindo um ambiente de trabalho relativamente saudável em termos de interação e cooperação entre os colegas de trabalho.

A análise dos dados coletados com a aplicação da EOT revela que, embora a Divisão Social do Trabalho se revele positivamente, a Divisão das Tarefas apresenta riscos psicossociais médios. Portanto, recomenda-se implementar intervenções a curto e médio prazo focadas na melhoria da organização e distribuição das tarefas, visando reduzir os riscos psicossociais e promover um ambiente de trabalho mais saudável.

5.1.1.1. Divisão das tarefas

Focando no fator Divisão das Tarefas, observou-se um nível moderado de riscos psicossociais, com espaço para melhorias significativas. A Tabela 2 apresenta as médias dos itens específicos deste fator.

Tabela 2 – Estatística descritiva do fator Divisão das Tarefas

Fator	N	Média	Desvio Padrão	Risco
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	225	2.96	1.174	Médio
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	225	3.10	1.189	Médio
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	225	3.49	1.323	Médio
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	225	3.31	1.228	Médio
O ritmo de trabalho é adequado	225	3.70	1.084	Baixo
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	225	3.69	0.995	Médio
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	225	3.61	1.149	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

O item que mais indicou risco psicossocial ao servidor da vigilância em saúde foi “O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas”, com escore médio de 2,96, e desvio padrão de 1.174. Este item indica que os trabalhadores percebem uma insuficiência no número de trabalhadores, o fator “Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas” com escore médio de 3,10, e o desvio padrão foi de 1.189, sugere haver uma percepção de insuficiência dos recursos necessários para a execução das tarefas. Quanto ao fator “Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas” com escore médio de 3,31 e desvio padrão de 1,1228, os equipamentos são percebidos como relativamente adequados, mas ainda há margem para melhorias. A adequação dos equipamentos é crucial para a produtividade e segurança no trabalho.

E por fim, o item “O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado” com escore médio de 3,49, com desvio padrão 1.323, sinaliza a percepção de moderada adequação do espaço físico.

Nesse sentido, os resultados detalhados da Divisão das Tarefas indicam que os maiores riscos psicossociais estão relacionados à insuficiência do número de trabalhadores

e recursos de trabalho. Estes são aspectos críticos que necessitam de atenção e intervenção a curto prazo para evitar sobrecarga entre os trabalhadores. Itens como a adequação dos equipamentos e do espaço físico, embora apresentem riscos médios, também devem ser considerados para melhorar o ambiente de trabalho. Por outro lado, a percepção de adequação do ritmo de trabalho e a flexibilidade dos prazos são pontos positivos que contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Ao realizar um comparativo do resultado acima, com os resultados obtidos no trabalho realizado com os trabalhadores da vigilância em saúde de Tocantins (Souza, 2016), por se tratarem de servidores da vigilância em saúde, constatou-se uma similaridade, quanto a oferta de recursos humanos insuficiente para a realização das tarefas na organização.

Durante os Encontros sobre o Trabalho (EsT), esses resultados acerca da Divisão das Tarefas foram colocados em debate. A percepção de insuficiência de pessoal levantou discussões acerca da má distribuição das tarefas e da sobrecarga de trabalho, conforme os relatos dos servidores:

"[...] Se tivessem outras pessoas para executar aquele trabalho não ficaria concentrado em uma pessoa só". (Rio Amazonas¹)

"[...] às vezes, a gente precisa executar uma tarefa além do nosso tempo de trabalho". (Rio Negro)

"[...] Estou cobrindo uma colega que está de férias porque não tem pessoal suficiente." (Rio Solimões)

A sobrecarga se manifesta de diversas formas: longas jornadas, responsabilidades excessivas atribuídas a poucos funcionários, metas inatingíveis e prazos apertados. Esses elementos ultrapassam o limite aceitável de dedicação, comprometendo significativamente o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, aumentando o risco de erros e acidentes, além de contribuir para sintomas de estresse, ansiedade e esgotamento emocional. Essa situação não apenas compromete a eficiência das atividades desempenhadas, mas também pode gerar estresse e exaustão entre os trabalhadores.

Segundo Calheiros *et al.* (2018), isso ocorre quando as exigências de trabalho superam os recursos e as habilidades dos trabalhadores para realizar com êxito suas tarefas

¹ Para preservar o sigilo dos participantes, utilizou-se nomes de Rios do Amazonas como codnomes na apresentação das falas oriundas dos Encontros sobre o Trabalho.

e responsabilidades no prazo estabelecido pelos gestores. A autora ressalta ainda que as altas demandas de trabalho, combinadas com um número reduzido de funcionários, levam os trabalhadores a ultrapassar seus limites mentais e físicos, resultando em danos à saúde. Além disso, as sobrecargas de trabalho podem comprometer as expectativas dos trabalhadores em relação às funções que desempenham.

Ao desejar atender ao prescrito com escassez de pessoal e equipamentos inadequados, os trabalhadores vivenciam a intensificação do sofrimento. A esse respeito, Dejourns (2012) aponta a existência de sofrimento no temor em não conseguir atender as imposições da organização do trabalho, e que as exigências prescritas podem intensificar as pressões por produtividade e provocar um quadro de medo, ansiedade e a perda de sentido na realização das tarefas. Além disso, a sobrecarga de trabalho aumenta o risco de erros e acidentes laborais.

A realização de uma atividade exige que o trabalhador tome uma iniciativa para as ações serem realizadas (Viegas, 2013). Essa capacidade de fazer o uso de si permite que existam várias maneiras diferentes de realizar uma tarefa, uma vez que não há apenas uma forma correta de fazer algo. Sempre há escolhas, por menores que sejam. Isso nos distingue dos robôs, que executam atividades de maneira idêntica, conforme foram programados. Assim, o trabalhador age e reage de maneiras distintas diante das diversas situações de trabalho.

Portanto, o trabalhador se insere em seu ambiente completamente, participando de suas decisões, ações, interações e articulações. Ao exercer seu trabalho, ele deve estar disposto a tomar decisões, ainda que sejam pequenas. É importante destacar que, ao fazer o uso de si, o trabalhador busca alcançar suas metas e objetivos (Holz e Bianco, 2014). Dessa forma, as pessoas estão constantemente gerindo as mesmas coisas, envolvendo escolhas, valores e julgamentos. Nesse sentido, a insuficiência de trabalhadores para o desenvolvimento das atividades laborais ocasiona uma sobrecarga do uso de si na busca das metas da organização.

A falta de tempo para descanso adequado e para atividades pessoais também foi mencionada como um fator que agrava ainda mais a qualidade de vida dos servidores. Esta sobrecarga se manifesta de diversas formas: longas jornadas de trabalho, responsabilidades excessivas atribuídas a poucos funcionários, metas inatingíveis e prazos apertados. Esses elementos combinados comprometem outros espaços da vida dos trabalhadores. Como reforça Rio Madeira:

"[...] tem coisas que eu levo para casa, que eu tenho que resolver de qualquer maneira."

No que se refere a discussão sobre as condições de trabalho, os resultados sobre os recursos de trabalho, espaço físico disponível e equipamentos revelou que disponibilidade inadequada desses recursos resulta no aumento do tempo necessário para realizar as atividades, além de tornar os processos menos eficientes, ocasionando estresse, irritação e desgaste para os trabalhadores. Um ambiente físico apropriado é essencial para o conforto e eficiência no trabalho (Delavald e Dihel, 2021). Destaca-se a importância dos equipamentos para realização das atividades na Vigilância Sanitária na fala de Rio Purus:

"[...] me deixa triste saber da carência de materiais para executar um trabalho [...] pois é essencial para poder estar avançando e entregando resultados cada vez mais rápidos quando solicitado, né?"

Essa precariedade não apenas aumenta o tempo necessário para concluir as atividades, mas também pode gerar frustração e insatisfação entre os servidores, como podemos observar no seguinte relato de Rio Juruá sobre a rotina de trabalho sem a estrutura adequada:

"[...] somos três membros, com um computador. (...) a gente fica revezando e tentando dar conta da gestão das atividades?"

Diante desses desafios, durante os encontros foi enfatizada a necessidade urgente de melhorar as condições de trabalho na FVS-RCP. Foram sugeridas algumas medidas, como a contratação de mais pessoal para distribuir adequadamente as responsabilidades, investimentos em infraestrutura e tecnologia para facilitar a execução das tarefas e a implementação de políticas que promovam uma distribuição equitativa do trabalho e um ambiente laboral mais saudável.

Além disso, a promoção de espaços de diálogo e participação dos trabalhadores nas decisões organizacionais foi destacada como essencial para construir um ambiente de trabalho mais colaborativo e satisfatório, como podemos observar no discurso de Rio Solimões:

"[...]não tem um momento pra conversar, pra discutir, pra ver como fulano tá, quem não conseguiu realizar a atividade naquele dia, um momento pra parar um pouco, porque se a gente não para, a gente fica cheio de outras atividades, então precisamos desse momento pra parar: 'vamos fazer uma reunião hoje, uma vez por semana, ou a cada quinze dias? vamos conversar sobre o trabalho? a gente conseguiu fazer o que tava designado para aquela semana? não conseguimos, porque tínhamos isso e aquilo para fazer...'. Esses momentos de parar para discutir e conversar, a gente precisa ter mais momentos dessa forma".

Em suma, as discussões sobre condições e organização do trabalho, durante os encontros do projeto, revelaram desafios significativos, mas também abriram caminho para reflexões críticas e propostas concretas para promover mudanças no ambiente laboral da FVS. A sobrecarga compromete o bem-estar dos trabalhadores, que também indicaram que a intensificação do trabalho é agravada pela falta de disseminação de conhecimentos entre os colegas, destacando a importância da confiança, comunicação e cooperação.

No contexto de um trabalho em que há uma divisão importante entre a execução e a concepção das atividades, o ponto de vista do trabalhador sobre sua própria atividade torna-se um elemento essencial para uma análise que compreenderá o trabalho em toda a sua complexidade. No entanto, isso não implica desconsiderar a importância da prescrição, já que a execução sempre depende de um conhecimento prévio. De certo modo, a linguagem também atua como uma forma de prescrição, assim como as normas sociais e coletivas (Schwartz, 2000b).

Na ergologia, observa-se um movimento contínuo entre as dimensões da prescrição e da inventividade. Esse duplo movimento, que oscila entre o saber prático e o saber conceitual, leva a um terceiro polo, que orienta o desenvolvimento desse diálogo em direção aos valores de emancipação da classe e à potência da autonomia do ser e do fazer (Schwartz, 2000b). Nesse sentido, os espaços de discussões propõem facilitar a criação de novas regras, as renormalizações constantes e contínuas, dando origem a normas próprias.

5.1.1.2. Divisão Social do Trabalho e a necessidade de confiança, comunicação e cooperação.

Ao analisar os itens sobre a Divisão Social do Trabalho individualmente, foi possível identificar tanto as áreas que apresentam maior satisfação e baixos riscos psicossociais, como

as que ainda demandam atenção e intervenção na FVS, como pode ser observado na Tabela 3.

Tabela 3 – Estatística descritiva do fator Divisão Social do Trabalho

Fator	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Há clareza na definição das tarefas	225	3.88	1.063	Baixo
Há justiça na distribuição das tarefas	225	3.65	1.234	Médio
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	225	3.47	1.203	Médio
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	225	4.06	1.090	Baixo
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	225	3.46	1.228	Médio
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	225	3.70	1.038	Baixo
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	225	3.99	0.993	Baixo
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	225	3.52	1.292	Médio
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	225	3.81	1.040	Baixo
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	225	3.94	1.007	Baixo
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	225	4.24	0.908	Baixo
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	225	3.80	1.213	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Identificou-se risco médio nos itens “Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor” com escore médio de 3,46, e desvio padrão de 1.228, sugerindo que os trabalhadores sentem uma autonomia moderada em relação à realização das tarefas. A autonomia é crucial para a satisfação e motivação no trabalho, e um escore médio aponta para uma área que precisa de atenção.

O item “Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho” com escore médio de 3,47 e desvio padrão de 1.203, indica que a participação dos trabalhadores nas decisões ainda é limitada. Já o item “A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção” com escore médio de 3,52, e desvio padrão de 1,292, sugere que a avaliação dos

trabalhadores não se restringe apenas à produção, mas também a outros aspectos. No entanto, há espaço para melhorar a percepção de uma avaliação justa e abrangente.

E, no item “Há justiça na distribuição das tarefas” com escore médio de 3,65 e desvio padrão de 1.234, observa-se que a justiça na distribuição das tarefas é considerada limitada. A análise da Divisão Social do Trabalho revela que alguns aspectos ainda apresentam riscos psicossociais médios, como a autonomia para realizar as tarefas e a participação nas decisões. Indicam baixos riscos psicossociais: clareza na comunicação, a variedade das tarefas e a coerência nas orientações.

Na pesquisa de Souza (2016), o item do fator Divisão Social do Trabalho que mais demonstrou potencialidade de risco psicossocial foi quanto à participação dos funcionários no processo decisório sobre o trabalho, aproximando-se dos resultados obtidos com os servidores da FVS.

A partir da restituição dos resultados aos trabalhadores, durante os EsT, aprofundaram-se as reflexões acerca da autonomia para realizar tarefas e da participação nas decisões sobre o trabalho como riscos psicossociais médios identificados. Dejours (2022b) defende que o trabalhador atribui sentido ao trabalho ao obter autonomia para tomar decisões. Assim, essa ausência de autonomia representa um impacto negativo na satisfação com o trabalho, pois não permite o exercício da inteligência, criatividade e inovação, levando ainda ao sofrimento e desinteresse. Os trabalhadores sinalizaram para limitações à autonomia em falas como:

"[...] "Hoje a gente tem um certo receio até de escrever qualquer coisa e ser penalizado, ser prejudicado." (Rio Juruá)

"[...] "A gente até pode expor a ideia, mas a palavra final não pode ser nossa porque às vezes não compete a minha função dar a finalização daquela tarefa." (Rio Tapajós)

Do ponto de vista de Dejours (2022), quando o trabalhador limita-se ao prescrito, sem vislumbrar a possibilidade de utilizar a inteligência criativa, torna-se alienado de si, não atribuindo significado ao que faz, podendo levar à despersonalização, que a longo prazo associado a demandas excessivas, prazos apertados e pressão constante, podem gerar riscos psicossociais manifestados por meio de comportamentos ansiosos, depressão e outros problemas de saúde mental, em virtude da fragilidade de sua defesa psíquica.

Desta forma, é importante analisar a experiência dos trabalhadores. Segundo Dermachi (2017), a atividade é exercida por um indivíduo concreto, de carne e osso, mas também possui extensões que vão além da pessoa física. A atividade está sempre ancorada no presente, pois não é possível agir em vários lugares ou tempos simultaneamente (Schwartz, 2000a). A atividade é vivida de forma individual, personalizada e diferenciada, evidenciando o distanciamento entre o que é prescrito e o que realmente é realizado.

A esse respeito, Souza (2022) conclui que aos trabalhadores da saúde são atribuídas tomadas de decisões difíceis, em que as relações socioprofissionais, quando bem estabelecidas, permitem construir consensos para o enfrentamento do trabalho real, que se apresenta sempre cheio de imprevistos, e provoca a expressão da singularidade dos sujeitos e uso de sua criatividade. Quando a equipe não é coesa, contribui para fortes tensões psicossociais.

A cooperação foi discutida como uma necessidade para enfrentar desafios comuns e alcançar metas organizacionais. Na concepção de Dejours (2012), a cooperação consiste nos vínculos que os trabalhadores estabelecem entre si com o propósito de realizar um trabalho em comum, implicando relações decorrentes de intercompreensão, interdependência e obrigação mútua, que surgem da iniciativa dos próprios agentes. A cooperação é uma condição essencial para a existência de um coletivo de trabalho. Sua ausência pode levar ao isolamento, conflitos interpessoais e ineficiência no trabalho em equipe, contudo, a confiança foi identificada como um processo necessário à cooperação.

Para a cooperação ocorrer, é essencial que os trabalhadores conheçam e compreendam as atividades uns dos outros (Araújo *et. al*, 2018). No entanto, essa visibilidade traz certos riscos, como a possibilidade de expor inabilidades e o risco de outros se apropriarem do conhecimento técnico alheio. Tornar o trabalho visível exige confiança nos outros e a construção de “regras de trabalho”, que, uma vez estabilizadas, podem ser transmitidas de uma geração a outra, transformando-se em regras de ofício. Para que essa estabilização ocorra, é necessário existirem espaços públicos de troca, deliberação e interação.

De acordo com Dejours (2012), a concretização desse “trabalhar junto”, em cooperação, requer um esforço significativo de comunicação e escuta mútua, orientados para a intercompreensão. As regras de trabalho que emergem dessa dinâmica coletiva também se configuram como regras sociais, que organizam a civilidade e a convivência no ambiente de trabalho.

Dejours (1992, 2012) expandiu a discussão sobre a dimensão coletiva do trabalho, enfatizando a importância da formulação coletiva da experiência por meio da cooperação, comunicação, confiança, regras de trabalho, mobilização da inteligência astuciosa e a dinâmica do reconhecimento, os quais são elementos fundamentais para estruturar o trabalho e promover a saúde. O autor também argumenta que a análise da vivência subjetiva, focada no indivíduo, não é suficiente para captar a complexidade do trabalho, que se realiza em um contexto coletivo. Isso implica a necessidade de desenvolver conceitos mais adequados à realidade do trabalho. Dejours (1992, 2012) e Schwartz (1992) destacam a importância da linguagem como um elemento essencial para compreender o que acontece nos mundos do trabalho.

A falta de confiança nos pares pode resultar em colaboração insuficiente, retenção de conhecimento e competição desleal entre colegas. Uma curiosidade fundamental do trabalhador depende tanto de seu vínculo pessoal com a atividade quanto da existência de um ambiente de confiança e cooperação, que não pode ser prescrito. Esse ambiente não depende apenas de fatores psicoafetivos ou da vontade de cooperar, mas também do estabelecimento de valores e regras éticas compartilhadas. A inteligência astuciosa mobilizada diante das infrações e contradições da organização prescrita precisa ser reconhecida para se tornar visível e transparente (Dejours, 1992, 2012). É fundamental destacar que as relações de cooperação são baseadas na confiança de que as regras, tanto na dimensão técnica quanto na arte de cuidar de si e dos outros (prudência), estão sendo seguidas reciprocamente por todos. O trabalho, portanto, envolve uma dimensão ética e política. Nesse sentido, foi identificada uma dificuldade significativa em transmitir conhecimento e experiência profissional entre os servidores no seguinte relato:

"[...] às vezes tem uma demanda e não tem técnico capacitado para executar aquela tarefa. Nós temos aparelhos que somente um técnico sabe mexer. Falta ainda esse cuidado de capacitar os servidores para serem multiplicadores de conhecimento. As pessoas não querem passar o que sabe para os colegas. Isso prejudica o andamento do serviço." (Rio Amazonas)

Diante desses conflitos, discutiu-se sobre a importância da comunicação entre os servidores. A comunicação eficaz foi destacada como um componente crucial para o bom funcionamento das equipes de trabalho. Desta forma, foi proposta como uma estratégia para promover o diálogo aberto e democrático entre os trabalhadores a criação de espaços

públicos de discussão. Esses espaços permitem que os servidores compartilhem experiências, discutam desafios e proponham soluções coletivas. Ao envolver os trabalhadores na tomada de decisões organizacionais em parceria com os gestores nos espaços públicos de discussão, fortalece o senso de pertencimento, autonomia e responsabilidade. Essa estratégia já está sendo incorporada em alguns departamentos, com a criação de espaços compartilhados de gerenciamento, a partir das reflexões oriundas desta pesquisa.

5.1.1.3. Mobilização Subjetiva

A existência de certas condições sociais é crucial para que o processo de mobilização subjetiva ocorra. A mobilização subjetiva foi observada entre os servidores, refletida em seu compromisso para realizar o trabalho apesar das dificuldades, bem representada na fala:

"[...] A gente tem vontade de estar lá, a gente tem vontade de trabalhar, vontade de cooperar, independente do quanto que você ganha." (Rio Solimões)

Os trabalhadores expressaram um desejo genuíno de contribuir para o crescimento e o sucesso do setor, destacando a importância de reconhecer e incentivar essa mobilização como um recurso valioso para a organização. Muitos trabalhadores demonstraram uma forte vontade de produzir, aprender e melhorar, sinalizando a presença de mobilização subjetiva, por meio do discurso:

"[...] eu estou lá porque acredito que vai melhorar." (Rio Negro)

Por outro lado, foi reconhecido que mesmo com a mobilização subjetiva, existem obstáculos que impedem os trabalhadores de alcançar seu pleno potencial. Para Mendes e Duarte (2013), a mobilização subjetiva tem o potencial de transformação do sofrimento em prazer. Esse processo exige que o indivíduo desenvolva estratégias para lidar com a atividade real, que frequentemente se desvia da prescrição exigida. Esses obstáculos podem resultar em frustração, desmotivação e impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores. Os relatos indicam que os trabalhadores sentem frustração ao não conseguirem executar suas tarefas como gostariam, conforme relatado a seguir:

"[...] eu quero fazer, eu tenho dinamismo, eu quero ver a coisa acontecer e a coisa não ia." (Rio Amazonas)

Entre os fatores que motivam os indivíduos a exercerem uma atividade laboral, destaca-se a centralidade do trabalho, ou seja, a importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa. Além disso, as recompensas obtidas pelo trabalho, como retorno financeiro, relações de poder, contato, prestígio e interações sociais, influenciam a percepção do trabalhador sobre o que seriam trocas justas entre o que ele recebe do trabalho e suas contribuições (Neves, et al., 2018).

Assim, diversos fatores influenciam o significado atribuído ao trabalho pelos profissionais. Entre esses fatores, destacam-se as características específicas da tarefa, como satisfação e autonomia individual; aspectos do contexto organizacional, incluindo condições de trabalho, aspectos econômicos e regulatórios, e relacionamentos interpessoais; e aspectos da dimensão social, de natureza subjetiva, relacionados à contribuição para a sociedade (Vilas Boas e Morin, 2016). O sentido do trabalho é, portanto, um processo subjetivo que integra a história individual e a inserção social do sujeito.

5.1.2. Gerenciamento na FVS

A escala sobre o Estilo de Gestão se propõe identificar como está organizado o trabalho, tendo como parâmetro a predominância dos padrões de comportamento e o modo como as relações sociais de trabalho se dão (Facas, 2021).

A análise desta escala foi dividida em dois fatores que englobam os tipos de Gestão Individualista e Coletivista, classificados quanto aos valores da média de respostas em cada estilo. Médias próximas ao ponto médio da escala significam uma presença moderada de determinado estilo, enquanto acima de 3,50 o padrão é predominante e abaixo de 2,50, pouco característico.

O resultado da escala sobre estilos de gestão na FVS-RCP, como pode ser observado na Tabela 4, revela uma presença moderada de características individualistas e coletivistas, cada uma com suas próprias implicações para a organização e o bem-estar dos trabalhadores. Enquanto o estilo coletivista promove o trabalho em equipe e o compromisso, o estilo individualista valoriza a hierarquia e a autonomia. No entanto, a variação nas percepções e

a necessidade de melhorias em áreas como igualdade de oportunidades e inovação destacam áreas-chave para a saúde do trabalhador.

Tabela 4 – Estatística descritiva dos fatores da escala EEG

Fator	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Estilo Individualista	225	2.67	0.683	Moderada
Estilo Coletivista	225	3.44	0.975	Moderada

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Percebe-se que o estilo coletivista com escore médio de 3,44 e desvio padrão de 0.975, apresenta um valor um pouco maior do desvio padrão, o que significa que teve maior variação nas percepções dos participantes, o que pode refletir diferentes abordagens adotadas pelos gestores na promoção de um ambiente colaborativo e na valorização das relações interpessoais. Indica ainda uma valorização significativa das relações sociais de trabalho e do trabalho em equipe.

Já o estilo individualista, com escore médio de 2,67 e desvio padrão de 0.683, indica que os servidores percebem uma presença moderada desse padrão de comportamento entre os gestores avaliados. Este resultado sugere haver uma valorização considerável da individualidade na condução das atividades laborais, embora não seja um traço dominante.

A análise da Escala de Estilos de Gestão revela uma gestão heterogênea na FVS-RCP, com variações significativas entre setores. Isso pode ser atribuído às diferentes chefias e modos de atuação, que refletem as especificidades de cada área. A forte valorização da hierarquia, combinada com uma presença moderada de valorização da autonomia, sugere uma organização que se preocupa com a estrutura e o cumprimento de regras, sem necessariamente centralizar excessivamente as decisões. A presença moderada em ambos os estilos, também foi evidenciada na pesquisa de Souza (2016).

Para uma compreensão mais aprofundada dessas diferenças, realizaram-se análises estatísticas complementares por setor, visando identificar padrões específicos e nuances nas percepções dos trabalhadores. Essas investigações adicionais permitiram uma análise mais refinada dos estilos de gestão presentes na FVS-RCP conforme Tabela 5. Tendo em vista que a maioria dos setores apresenta uma presença moderada de ambos os estilos de gestão, com algumas variações significativas entre os setores. Destaca-se que o estilo coletivista

parece ser mais predominante em setores como CEREST, DVE e DEPI, enquanto outros mantêm uma presença mais equilibrada ou favorecem ligeiramente o estilo individualista.

Tabela 5 – Estatística descritiva dos fatores da escala EEG por setor

Estilo de Gestão	Setor	Válidos	Média	Desvio Padrão	Risco
Estilo Individualista	DVA	44	2.614	0.640	Moderada
Estilo Coletivista		44	3.544	0.859	Moderada
Estilo Individualista	DVE	28	2.636	0.568	Moderada
Estilo Coletivista		28	3.704	0.667	Predominante
Estilo Individualista	DEVISA	20	3.065	0.800	Moderada
Estilo Coletivista		20	2.944	1.244	Moderada
Estilo Individualista	LACEN	58	2.724	0.654	Moderada
Estilo Coletivista		58	3.290	0.893	Moderada
Estilo Individualista	CEREST	13	1.938	0.517	Pouco característica
Estilo Coletivista		13	3.952	0.854	Predominante
Estilo Individualista	ADM	26	2.600	0.563	Moderada
Estilo Coletivista		26	3.363	1.166	Moderada
Estilo Individualista	ALM	13	2.569	0.624	Moderada
Estilo Coletivista		13	3.546	0.797	Moderada
Estilo Individualista	DEPI	10	3.270	0.826	Moderada
Estilo Coletivista		10	3.273	1.317	Moderada
Estilo Individualista	DVHQ	13	2.669	0.661	Moderada
Estilo Coletivista		13	3.552	1.144	Moderada

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Cabe destacar que a variação no desvio padrão em alguns setores sugere haver diferentes percepções sobre os estilos de gestão na organização. Ao entender que os estilos de gestão são preditores das vivências de sofrimento e dos danos físicos e psicossociais dos trabalhadores, fez-se relevante a análise dos itens das escalas.

O Estilo Individualista revela, na Tabela 6, alguns pontos relevantes sobre a percepção dos trabalhadores em relação à gestão e às dinâmicas organizacionais na instituição. Examinaremos cada item:

Tabela 6 – Estatística descritiva do fator Estilo Individualista da escala de EEG

Item	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	225	1.96	1.32	Pouco característico
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	225	2.18	1.34	Pouco característico
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	225	2.29	1.31	Pouco característico
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	225	2.20	1.38	Pouco característico
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	225	2.11	1.27	Pouco característico
É creditada grande importância para as regras nesta organização	225	3.43	1.07	Presença moderada
A hierarquia é valorizada nesta organização	225	3.72	1.17	Predominante
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	225	2.87	1.20	Presença moderada
Há forte controle do trabalho	225	3.14	1.19,	Presença moderada
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	225	2.84	1.23	Presença moderada

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Verificou-se a presença predominante na resposta “A hierarquia é valorizada nesta organização” com escore médio de 3,72, com desvio padrão de 1,17, indicando uma forte valorização da hierarquia na percepção dos trabalhadores, sendo o item mais alto na escala individualista.

Foi identificada a presença moderada na resposta “É creditada grande importância para as regras nesta organização” com escore médio de 3,43, com desvio padrão de 1,07, apresentando uma média mais alta, sugerindo haver uma valorização considerável das regras na organização. Já no item “Há forte controle do trabalho” com escore médio de 3, 14, com

desvio padrão de 1,19, ficou evidenciado que os trabalhadores percebem um controle considerável sobre o trabalho na organização.

Com relação ao item “Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização” com escore médio de 2,87 e desvio padrão de 1,20, infere-se que os trabalhadores percebem que os laços afetivos são medianos entre as pessoas na organização. E no item “O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças” com escore médio de 2,84 e desvio padrão de 1,23, observa-se uma percepção moderada de que o ambiente de trabalho pode se desorganizar com mudanças.

O estilo individualista foi considerado predominantemente no item relacionado a valorização da hierarquia na instituição, em que pese a pouca característica a respeito a idolatria aos chefes, o que sugere que, apesar da verticalização entre os pares, valoriza-se o cumprimento do organograma prescrito para o trâmite interno dos cargos e funções. Embora haja percepções moderadas em relação a outros aspectos, como controle do trabalho e desorganização durante mudanças, que não são vistos como extremos.

A percepção de que os gestores se consideram insubstituíveis e centralizadores é baixa, sugerindo uma gestão que valoriza a hierarquia sem necessariamente criar uma cultura de idolatria ou centralização excessiva. Essa análise oferece uma compreensão de como os trabalhadores percebem o estilo de gestão individualista na organização, proporcionando reflexões importantes para entender o impacto desses aspectos na cultura organizacional e no engajamento dos trabalhadores.

Trabalhar é gerenciar (Schwartz, 2004a, 2004b), e isso não é uma função exclusiva dos gerentes, tendo em vista que o trabalhador gerencia sua atividade. Schwartz (2014) reforçou a ideia de que o trabalho contém uma dimensão subjetiva, envolvendo o corpo-si, uma construção relativamente estável moldada por sucessivas dramáticas de uso de si, isso possibilita novos movimentos de ação.

Com relação ao Estilo Coletivista, a análise dos itens da Tabela 7 revela aspectos significativos sobre como os trabalhadores percebem a organização e suas dinâmicas de trabalho. Examinaremos cada item:

Tabela 7 – Estatística descritiva do fator Estilo Coletivista da escala de EEG

Item	N	Média	Desvio Padrão	Risco
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	225	3.70	1.19	Predominante
O mérito das conquistas na empresa é de todos	225	3.35	1.42	Presença moderada
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	225	3.71	1.28	Predominate
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	225	3.60	1.25	Predominante
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	225	3.37	1.28	Presença moderada
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	225	3.55	1.30	Predominante
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas	225	3.45	1.24	Presença moderada
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	225	3.32	1.24	Presença moderada
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	225	2.84	1.32	Presença moderada
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	225	3.45	1.27	Presença moderada
A inovação é valorizada nesta organização	225	3.44	1.27	Presença moderada

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Foi identificada a presença predominante nas questões “As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado” com escore médio de 3,70 e desvio padrão de 1,19. Este item recebe uma média alta, indicando um comprometimento significativo com a organização, mesmo em situações onde não há um retorno adequado. No item “Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo” com escore médio de 3,60 e com desvio padrão de 1,25, indicando que os trabalhadores percebem que na organização o resultado do trabalho é percebido como uma realização do grupo, não apenas individualmente. O item “Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios” com escore médio de 3,55 e desvio padrão de 1,30, sinalizando um incentivo por parte dos gestores para os trabalhadores buscarem novos desafios. E no item “O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores” com escore médio de

3,71 e desvio padrão de 1,28. Este item apresenta uma média alta, sugerindo que os gestores valorizam o trabalho coletivo na organização, tornando evidente que as relações de troca estão bem estabelecidas entre a equipe com valorização da criatividade e inovação, favorecendo uma melhor interação profissional e um maior bem-estar entre as pessoas. (Facas, 2022).

Destaca-se ainda a presença moderada do Estilo Coletivista para as questões: “As decisões nesta organização são tomadas em grupo” com escore médio de 3,45 e desvio padrão de 1,28, mostra uma percepção moderada de que as decisões são tomadas coletivamente na organização. No item “Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores” com escore médio de 3,45 e desvio padrão de 1,27, apresenta uma preocupação moderada dos gestores com o bem-estar dos trabalhadores na organização. Na pergunta “A inovação é valorizada nesta organização” com escore médio de 3,44 e desvio padrão de 1,27, há o sentimento de valorização moderada da inovação na organização pelos trabalhadores. No item “A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão” com escore médio de 3,32, com desvio padrão de 1,24, observa-se a existência de uma valorização moderada da competência dos trabalhadores pela gestão da organização. E por fim, no item “Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas” com escore médio de 2,84 e desvio padrão de 1,32. Este item recebe uma média mais baixa, sugerindo que os trabalhadores percebem menos igualdade de oportunidades de ascensão na organização.

Os resultados indicam que o estilo de gestão coletivista na organização é percebido principalmente pelo comprometimento dos trabalhadores com a organização, valorização do trabalho coletivo e a realização do trabalho como um esforço conjunto. O incentivo à busca por novos desafios foi considerado moderado. No entanto, a percepção de igualdade de oportunidades de ascensão é vista de forma menos favorável pelos trabalhadores. Este estilo de gestão coletivista parece promover um ambiente onde há uma preocupação significativa com o bem-estar dos trabalhadores e valorização da inovação, o que pode contribuir para um maior engajamento e satisfação no trabalho.

Esses resultados ao serem destacados nos Encontros sobre o Trabalho, levantaram discussões sobre a importância da visão estratégica dos gestores em relação ao trabalho da equipe, a necessidade de uma avaliação construtiva por parte dos superiores hierárquicos e a disponibilidade e proximidade dos gestores para lidar com problemas e questões emergenciais. Esses pontos sugerem uma valorização da comunicação aberta e da liderança

participativa como aspectos fundamentais para o bom funcionamento organizacional e o bem-estar dos servidores.

A gestão envolve a escolha de normas fundamentadas em valores que orientam a tomada de decisões. O operador gerencia incidentes, interfaces, orçamento, tempo e as relações internas da equipe (Schwartz, 2004a). Quanto mais imprevisíveis são as ações no trabalho e suas consequências, mais o indivíduo se depara com a necessidade de utilizar suas habilidades para ajustar uma multiplicidade de variáveis presentes na situação de trabalho. "Gerir" implica também "gerir-se", pois envolve uma ordenação de prioridades e escolhas.

Dois dilemas são enfrentados. O primeiro refere-se à maneira de lidar com a polaridade presente em toda ação entre a eficácia, que avalia o cumprimento dos objetivos, e a eficiência, que avalia a relação entre os objetivos e os meios utilizados. Nem sempre o resultado dessa contradição é harmonioso, mas sempre complicado.

O segundo dilema relaciona-se ao fato de que, no contexto histórico das escolhas feitas, um conjunto de valores está em jogo. Normatizar e renormatizar envolve um diálogo com o universo de valores já estabelecidos (Schwartz, 2005a; Schwartz, 2010a), que nem sempre são expressos. Sob a imposição de normas (Schwartz, 2005b), os modos de organização do trabalho capitalista exigem que o ser humano aja, decida, participe e tome iniciativas principalmente orientadas por valores monetários e mercadológicos. Esse campo de valores é difícil de controlar, mas sua avaliação por indicadores quantitativos é menos problemática do que a do outro campo de valores: o dos valores imensuráveis, ou dos valores do bem comum, como saúde, cultura, justiça e educação.

As discussões em grupo apontam para questões cruciais sobre a necessidade de uma visão estratégica dos gestores para orientar a equipe e garantir que todos trabalhem em direção a objetivos comuns. A falta de uma visão clara pode resultar em desorganização e frustração entre os trabalhadores. Os comentários sobre a indisponibilidade dos gestores para ouvir e agir rapidamente em situações críticas indicam a necessidade de um estilo de gestão mais participativo e acessível. Conforme pode ser indicado no seguinte relato de Rio Uatumã:

"[...] eu penso também que quem tá na posição de gestão tem que ter essa visão, nessas formas de trabalhar essa equipe, porque todo mundo que tá aqui é mais de execução, mas quem tá na área de gestão? a gente precisa desse olhar..."

Isso significa uma participação limitada dos gestores para recebimento de sugestões dos trabalhadores para intervir quando necessário, o que pode contribuir para um ambiente de trabalho menos colaborativo e responsivo. Contudo, cabe salientar a presença de uma gestão participativa, confirmando a presença moderada dos dois estilos de gestão na instituição no seguinte relato, Rio Marã:

"[...] se eu tiver algum problema, se eu passar lá com a minha diretora, e dizer assim "poxa, eu precisava falar com você!", se ela estiver na instituição, ela diz "venha aqui agora!". Isso é uma coisa que você não tem em muitos lugares",.

A importância atribuída ao processo de retroalimentação entre trabalhadores e superiores sugere que os servidores da FVS-RCP valorizam o reconhecimento e a orientação para melhorar seu desempenho, como pode ser observado no seguinte relato de Rio Javari:

"[...] a gente precisa, do feedback do nosso chefe pra poder saber onde podemos estar melhorando".

Um estilo de gestão que inclui o reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional pode aumentar a motivação e a satisfação no trabalho. Os encaminhamentos discutidos no primeiro encontro, como capacitações e espaços públicos de troca, são fundamentais para fortalecer o estilo de gestão. Capacitar os gestores para melhorar suas habilidades de liderança e facilitar espaços onde os trabalhadores possam expressar ideias, desafios e sugestões são práticas que reforçam um estilo de gestão mais eficaz e inclusivo.

Em síntese, as discussões do segundo encontro corroboram com as percepções levantadas no primeiro encontro, reforçando a importância de uma gestão que valorize a comunicação aberta, o feedback construtivo e a participação ativa dos gestores no dia a dia dos trabalhadores.

Os participantes valorizam claramente o reconhecimento de seus superiores, o que sugere que um estilo de gestão que integra discussões regulares e construtivas sobre as atividades desenvolvidas pelo coletivo de trabalhadores pode melhorar significativamente a motivação e a satisfação no trabalho. A ênfase no retorno sobre a atividade desenvolvida indica que os trabalhadores desejam crescer e melhorar em suas funções. Gestores que

facilitam esse crescimento contribuem para um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

Comentários sobre a indisponibilidade dos gestores para lidar rapidamente com situações críticas indicam um problema significativo. A falta de acessibilidade pode criar um ambiente de trabalho onde os problemas não são resolvidos prontamente, aumentando o estresse e a insatisfação dos servidores. A disponibilidade dos gestores para resolver problemas emergenciais é altamente valorizada pelos trabalhadores. Relatos de gestores que são acessíveis e prontos para ajudar mostram uma liderança mais eficaz e inspira confiança. Facilitar espaços onde os servidores possam expressar ideias, desafios e sugestões é fundamental para uma gestão eficaz. Isso promove uma cultura de transparência e colaboração, onde todos se sentem ouvidos e valorizados.

A presença moderada dos dois estilos de gestão (individualista e coletivista) na instituição sugere haver uma base para o desenvolvimento de um estilo mais equilibrado. No entanto, a falta de uma abordagem clara e dominante pode levar a inconsistências na aplicação das práticas de gestão. A heterogeneidade na aplicação dos estilos de gestão pode resultar em experiências variadas para os trabalhadores, dependendo de seus gestores diretos.

Após analisarmos a escala de Estilos de Gestão, focando nos aspectos individualistas e coletivistas que permeiam a organização, é crucial explorar como esses estilos impactam os indicadores de sofrimento no trabalho. Os estilos de gestão não apenas moldam a organização e as dinâmicas entre os trabalhadores, mas também desempenham um papel significativo na saúde física, emocional e psicossocial dos trabalhadores (Facas, 2021).

Schwartz (2010b) destaca a importância das Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP), uma dinâmica flexível e temporária, na criação coletiva de novas normas para o trabalho. Conceber o trabalho como atividade ou arbitragem não se limita ao livre-arbítrio de um indivíduo, mas considera a influência de outros em tais escolhas. Os outros estão sempre presentes, seja na preparação, prescrição, uso ou avaliação do trabalho. Isso exige um esforço de ajuste mútuo que possibilite a cooperação, a qual, no entanto, não pode ser prescrita ou antecipada (Dejours, 1993).

Essa união coletiva não pode ser compreendida por meio do organograma formal da empresa, ao ser construída com base nas necessidades de realização da atividade. Envolver pessoas de diferentes setores que cooperam entre si, comunicando-se e retrabalhando as normas existentes com base em valores compartilhados. Essas normas são produzidas nas renormatizações coletivas, abrindo espaço para o debate sobre normas e alternativas. Elas

funcionam não apenas conforme as normas oficiais, mas pela força de coesão do coletivo e dos valores compartilhados neles, operando como uma condição essencial para a eficácia e saúde no trabalho (Schwartz, 2011).

Outro aspecto enfatizado pelo autor é a possibilidade de se experimentar uma vida em comum no trabalho, onde é possível criar normas que concretizem valores significativos para todos. Trata-se da vivência de uma política de acessibilidade, na qual todos têm o direito à normatividade e, portanto, devem colaborar na criação das normas que orientarão o trabalho. Schwartz (2011) sugere que essa participação concreta na “polis” pode estar relacionada ao sentido mais amplo da política. À medida que as pessoas, em seu cotidiano de trabalho, praticam o debate coletivo e a tomada de decisões conjuntas sobre as soluções do trabalho, elas vivenciam uma forma de política em seu sentido mais autêntico, ou seja, a construção de uma vida comum que beneficia a todos, não apenas a uma minoria.

Dessa forma, emerge a possibilidade de um novo modelo de governança do trabalho, confirmando que as dramáticas do uso de si (do corpo-si) precedem qualquer gestão que tente subordiná-las. Schwartz (2004b) alerta que não se trata de desvalorizar o papel dos chefes e gerentes, mas enfatiza que eles devem estar atentos para “gerir as gestões” realizadas por essas entidades coletivas relativamente pertinentes. Gerir essas gestões, porém, nos debates invisíveis entre os outros e eles mesmos, não é uma tarefa simples. Requer uma disponibilidade constante, que é custosa e desafiadora, implicando em um aprendizado contínuo e significativo (Schwartz, 2005b). Em vez de ocultar demagogicamente os desequilíbrios nas relações entre chefias e subordinados, é fundamental questionar a eficácia dos modelos de gestão onde as renormatizações só são solicitadas e reconhecidas em casos de problema.

Retomando as revelações da ergonomia da atividade sobre a importância dos coletivos de trabalho para a regulação de imprevistos, Schwartz (2010b) enfatiza que o debate sobre normas — a decisão de como aplicar e dimensionar os valores do bem comum — é crucial para alcançar a qualidade, produtividade e saúde no trabalho. Se a saúde depende da capacidade de criar normas mais adequadas para viver, então não é possível viver sem uma coletividade.

5.2. Indicadores de sofrimento patogênico do trabalho e os riscos de danos à saúde dos servidores da vigilância em saúde

O contexto mercadológico mundial vem enfrentando transformações significativas, principalmente relacionadas às tecnologias e à troca de informações, intensificando a competitividade (Safatle, Junior e Dunker, 2020). Essas mudanças geram uma série de desafios para os trabalhadores, que precisam se adaptar a novas exigências e pressões no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, conforme Safatle, Junior e Dunker (2020), a saúde dos trabalhadores é afetada pelas pressões competitivas e organizacionais, e os riscos psicossociais são uma preocupação crescente. Embora o setor público ofereça estabilidade e remuneração atraentes, há necessidade de políticas mais inclusivas e abrangentes que também considerem a saúde e o bem-estar dos servidores públicos.

No contexto da saúde no Amazonas, os trabalhadores enfrentam desafios significativos devido à sobrecarga de trabalho, à falta de recursos e às pressões para cumprir metas. Essas condições são agravadas pelos valores neoliberais que enfatizam a produtividade e a eficiência, muitas vezes às custas da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. Desta forma, apresentaremos os resultados obtidos na Escala de indicadores de sofrimento e danos relacionados ao trabalho dos servidores da vigilância em saúde, e as discussões produzidas nos Encontros sobre Trabalho a partir dos resultados alcançados.

A Escala de Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho (EISPT), refere-se às formas de sentir, pensar e agir vivenciadas na organização (Facas, 2021), e está dividida em três fatores: (1) falta de sentido do trabalho, que pode ser identificado por sentimentos de inutilidade, ao realizar um trabalho que não tem sentido para si e não possui importância ou significado para a organização, clientes e/ou para a sociedade; (2) esgotamento mental caracterizado por sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com o trabalho; e (3) falta de reconhecimento sinalizado por sentimentos desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. Para interpretação dos resultados, valores entre 3,70 e 5,00 — risco alto; valores entre 2,30 e 3,69 — risco médio; valores entre 1,00 e 2,29 — risco baixo.

Com base nos dados da Tabela 8, podemos observar que os trabalhadores da vigilância em saúde apresentam um risco psicossocial global baixo, o que é um resultado encorajador. Analisaremos detalhadamente cada um dos fatores que compõem essa escala:

Tabela 8 – Estatística descritiva por Fator

Fator	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Falta de Sentido do Trabalho	225	1.55	0.672	Baixo
Esgotamento Mental	225	2.07	0.879	Baixo
Falta de Reconhecimento	225	1.68	0.738	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Analisando os indicadores de risco, apesar do risco baixo, o fator Esgotamento Mental apresenta o maior índice que se aproxima ao risco médio, com escore médio 2,07 e desvio padrão de 0.879. Isso pode incluir sentimentos de desânimo, insatisfação ou desgaste emocional relacionado ao trabalho, apontando para áreas onde podem ser necessárias intervenções para melhorar o bem-estar psicológico.

O fator de reconhecimento tem escore médio de 1,68 e desvio padrão de 0.738, indicando que os trabalhadores se sentem reconhecidos por seus colegas e chefias. Este resultado sugere haver uma percepção de valorização, mas ainda existem áreas onde melhorias na valorização e reconhecimento podem ser implementadas.

Já a Falta de sentido no trabalho, com escore médio de 1,55 e desvio padrão de 0.672, indica que os trabalhadores relatam baixos sentimentos de inutilidade ou falta de importância em relação às suas tarefas. Isso sugere que percebem significado e relevância nas atividades que realizam, seja para a organização, clientes ou sociedade.

É importante ressaltar que, embora o risco psicossocial global seja baixo, o fator de Esgotamento Mental merece atenção especial, dada sua pontuação. Estratégias para fortalecer o reconhecimento e garantir um sentido claro no trabalho podem contribuir para reduzir o esgotamento e promover um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório.

Analisando cada fator, analisaremos a Falta de Sentido no Trabalho, por meio da Tabela 9.

Tabela 9 – Estatística descritiva por itens do fator Falta de Sentido do Trabalho

Item	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Sinto-me inútil em meu trabalho	225	2.00	1.373	Baixo

Considero minhas tarefas insignificantes	225	1.44	0.934	Baixo
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	225	1.66	1.062	Baixo
A identificação com minhas tarefas é inexistente	225	1.58	0.970	Baixo
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	225	1.96	1.149	Baixo
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	225	1.38	0.929	Baixo
Meu trabalho é sem sentido	225	1.21	0.705	Baixo
Minhas tarefas são banais	225	1.23	0.688	Baixo
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	225	1.47	1.018	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Verificou-se na Tabela 9 que apesar do risco baixo, o item “sinto-me inútil em meu trabalho”, registrando o escore médio de 2,00 e desvio padrão de 1.373, apresenta a maior média que se aproxima do risco médio dentre os itens deste fator, indicando a existência de trabalhadores que vivenciam o sentimento de inutilidade em seu trabalho. A variabilidade das respostas, refletida no desvio padrão elevado, sugere que esse sentimento é experimentado de forma inconsistente entre os trabalhadores, mas ainda assim é um ponto de atenção importante. Seguido de “Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas” com escore médio 1,96 e desvio padrão de 1.149, essa média próxima de 2.00, destaca que a desmotivação é uma questão significativa para alguns trabalhadores. A variabilidade nas respostas aponta para diferenças individuais na experiência da desmotivação.

Ficou evidenciado que os servidores sinalizam atribuir significado e relevância no que fazem, o que é positivo para a saúde mental e o engajamento no trabalho. No entanto, embora os resultados gerais indiquem um baixo risco psicossocial relacionado à falta de sentido no trabalho, é importante notar a existência de trabalhadores que se sentem inútil em seu trabalho, apontando para a necessidade de intervenções direcionadas para este subgrupo.

No que se refere ao Esgotamento Mental, apresenta-se a Tabela 10 uma análise sobre a percepção dos trabalhadores quanto ao sofrimento no trabalho. Vamos examinar cada item, apresentado especificamente os que sinalizam risco médio a alto.

Tabela 10 – Estatística descritiva por itens do fator Esgotamento Mental

Item	N	Média	Desvio Padrão	Risco
-------------	----------	--------------	----------------------	--------------

Meu trabalho é cansativo	225	2.38	1.170	Médio
Meu trabalho é desgastante	225	2.32	1.144	Médio
Meu trabalho me frustra	225	1.84	1.165	Baixo
Meu trabalho me sobrecarrega	225	2.20	1.210	Baixo
Meu trabalho me desanima	225	1.88	1.132	Baixo
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	225	2.69	1.473	Médio
Meu trabalho me faz sofrer	225	1.57	0.998	Baixo
Meu trabalho me causa insatisfação	225	1.70	1.034	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Apesar do risco global baixo, a Tabela 10 apresenta indícios de risco médio nos itens “Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta” com escore médio de 2,69 e desvio padrão de 1.473. Este item tem a maior média, indicando um risco médio-alto de esgotamento mental relacionado a influências políticas. O alto desvio padrão sugere que este é um ponto de controvérsia e grande variação nas experiências dos trabalhadores, destacando a necessidade de atenção e possível intervenção.

Destacou-se também o item “Meu trabalho é cansativo” com escore médio de 2.38 e desvio padrão de 1.170, sugerindo que muitos trabalhadores acham seu trabalho fisicamente cansativo. A variabilidade das respostas é moderada, refletindo experiências diferentes entre os trabalhadores, mas a sensação de cansaço é uma preocupação significativa. E o item “Meu trabalho é desgastante”, com escore médio de 2.32 e desvio padrão de 1.144, indicando que os trabalhadores também consideram seu trabalho mentalmente desgastante, representando um risco médio. A consistência nas respostas é comparável ao cansaço físico, mostrando que o desgaste mental é uma questão correlata.

A análise dos itens de “Esgotamento Mental” revela que, embora o risco geral seja considerado baixo, há sinais de insatisfações significativas com as políticas de gestão da instituição e a carga de trabalho. Esses resultados indicam a necessidade de intervenções focadas na redistribuição de tarefas e na mitigação do impacto das decisões políticas sobre o trabalho dos servidores. Cabe destacar que a instituição pesquisada foi grandemente afetada pelas mortes de trabalhadores da saúde no estado. Sem reposição adequada de pessoal, houve uma reorganização dos serviços com realocação de servidores para funções distintas das que estavam acostumados a desempenhar. Essa situação, aliada à precarização das condições de trabalho, resultou em sobrecarga de trabalho e sentimentos de insatisfação e desmotivação.

Este fator indica um nível moderado de desgaste mental entre os trabalhadores. Além disso, “submeter o trabalho a decisões políticas” apresenta um risco médio-alto de esgotamento mental relacionado a influências políticas, com alta variabilidade nas respostas, destacando a necessidade de atenção e possível intervenção na distribuição de tarefas. Como resultado, a organização do trabalho tem exacerbado a sobrecarga e incentivado a mobilização para a “realização pessoal” alinhada à filosofia organizacional, transferindo exclusivamente para o indivíduo a responsabilidade pelo cumprimento de metas, implicando um alto custo psíquico para os indivíduos (Dardot; Laval, 2016, p. 229).

Oliveira (2022) sugere que a lógica desse modelo econômico é gerenciar o trabalhador pelo medo, levando-o não apenas a aceitar as imposições de regras e modos de trabalho, mas também a cooperar com elas, fazendo com que, na busca por sua sobrevivência, ele abdique de sua subjetividade e outras dimensões da vida para se dedicar ao trabalho e entregar seu máximo.

O esgotamento mental manifesta-se na frustração quanto ao cumprimento das atividades diárias, especialmente diante de demandas emergenciais. Para lidar com o sofrimento causado pela organização do trabalho, os trabalhadores utilizam estratégias defensivas individuais protetivas. No entanto, o uso excessivo dessas estratégias pode ter implicações negativas para a saúde do trabalhador, resultando em esgotamento físico e mental, afetando as relações de trabalho e pode levar ao surgimento das chamadas “Patologias Sociais” (Mendes, 2007; Facas, 2013).

As estratégias defensivas são recursos inconscientes que os trabalhadores utilizam para atenuar a percepção do sofrimento no trabalho, garantindo que continuem suas atividades. No entanto, essas estratégias não promovem a mobilização para mudar a realidade, mas sim a aceitação. Medeiros, Martins e Mendes (2017) afirmam que uma forma de defesa contra o sofrimento é distrair a subjetividade, dedicando-se totalmente ao trabalho, levando o trabalhador a comportamentos de autoaceleração do trabalho e esgotamento psíquico a longo prazo.

A autoaceleração, segundo Mendes (2017), envolve uma série de dinâmicas que contribuem para o esgotamento, devido à pressão por alta performance, que leva o indivíduo a trabalhar além de seus limites físicos e emocionais. A postura de estar sempre disponível e conectado dificulta o descanso e a desconexão do ambiente de trabalho.

É crucial notar que o sofrimento psíquico impacta a identidade e a subjetividade dos indivíduos, pois a incapacidade de atender às expectativas de alta performance pode resultar

em uma crise de identidade, onde o indivíduo questiona seu valor e propósito. A constante comparação com padrões inatingíveis pode gerar uma autoimagem negativa, sentimentos de inadequação e falta de sentido no trabalho. A sobrecarga de trabalho, portanto, gera sentimentos de frustração pela não consecução das metas estabelecidas e um sentimento de inutilidade, exacerbando o sofrimento patológico.

Nesse sentido, a Tabela 11 fornece uma visão detalhada dos itens relacionados ao fator Falta de Reconhecimento no Trabalho, permitindo uma análise aprofundada sobre como os trabalhadores percebem a valorização de seus esforços e a liberdade para expressar suas opiniões. Examinaremos cada item.

Tabela 11 – Estatística descritiva por itens do fator Falta de Reconhecimento

Item	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	225	2.05	1.213	Baixo
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	225	1.84	1.109	Baixo
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	225	1.71	1.001	Baixo
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	225	1.88	1.193	Baixo
Meus colegas são indiferentes comigo	225	1.67	0.977	Baixo
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	225	1.59	0.979	Baixo
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	225	1.48	0.941	Baixo
É difícil a convivência com meus colegas	225	1.69	0.871	Baixo
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	225	1.44	0.817	Baixo
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	225	1.56	0.963	Baixo
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	225	1.62	1.046	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Apesar do risco baixo relacionado à falta de reconhecimento, há indícios de insatisfação no trabalho apresentado no item “Meu trabalho é desvalorizado pela organização” com escore médio de 2,05 e desvio padrão de 1.213, que se aproxima relativamente do risco médio. Este item indica uma desvalorização do trabalho vivenciada na organização por alguns servidores, colocando-o próximo ao risco médio, que apontam

para a necessidade de estratégias de reconhecimento e promoção de um ambiente de comunicação aberta. A alta variabilidade nas respostas sugere que essa percepção não é uniforme, mas é uma preocupação significativa para uma parte dos trabalhadores, impactando negativamente sua motivação e identidade profissional. E o item “falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho” com escore médio de 1,88 e desvio padrão de 1.193, sugere que a falta de liberdade para expressar opiniões é uma preocupação entre os trabalhadores, indicando um estado de alerta. A alta variabilidade nas respostas indica que a experiência de liberdade para expressão varia significativamente entre os trabalhadores.

A análise dos itens relacionados ao fator “Falta de Reconhecimento” revela que, embora o risco geral seja baixo, há sinais de insatisfação com o estilo de gestão e a valorização do trabalho. Esses fatores de sofrimento podem, ao longo do tempo, resultar em danos físicos, psicológicos e sociais.

Durante os encontros sobre trabalho, os pontos principais discutidos sobre os resultados da EIST incluem a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento, intensificação do sofrimento a partir da pandemia e danos à saúde.

5.2.1.1. Sobrecarga de Trabalho

Schwartz (2022) argumenta que a incapacidade de influenciar as condições de trabalho gera sentimentos de impotência e frustração. A desmotivação é uma questão relevante para alguns trabalhadores, com variabilidade nas respostas, indicando diferenças individuais significativas. É essencial compreender que o sofrimento no trabalho não se manifesta apenas no nível individual, mas também pode ter repercussões nas relações interpessoais e na dinâmica organizacional. A ausência de reconhecimento e apoio cria um ambiente desmotivador e contribui para a perpetuação do sofrimento psíquico, afetando não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a eficácia e a qualidade dos serviços prestados.

Durante as discussões, foi evidenciado o sentimento de frustração ao realizar as atividades. O relato aponta para uma vivência que Oliveira (2002) denomina de “culto ao desempenho,” onde o trabalhador busca incessantemente superar suas próprias entregas. Nesse cenário, novas demandas se somam às antigas, criando um ciclo interminável de tarefas. O trabalhador se vê forçado a se superar continuamente, assombrado pelo medo do

desemprego e da exclusão social. Esse medo serve como um poderoso motivador, impulsionando o desempenho e a produtividade, mas não alivia o sofrimento.

A busca constante por melhores resultados intensifica a competitividade tanto interna quanto externa, isolando os trabalhadores em um esforço incessante para garantir a execução de suas tarefas. Nesse círculo vicioso, a finalização das tarefas se torna imperceptível devido à incessante adição de novas demandas, resultando na falta de reconhecimento e na ausência de autorrealização. Essa situação gera um sentimento de frustração e desânimo, como evidenciado nas falas de Rio Içá:

[...] todo dia fico frustrada, anoto todas as minhas demandas, e o que preciso fazer, mas toda hora chega uma demanda e eu paro tudo para fazer isso para ontem, aí dá uma murçada, dá a impressão que eu nunca termino nada, eu só começo, para e não termino, e quando isso acontece fico frustrada.”

Os servidores mencionam que, mesmo planejando suas atividades diárias, são frequentemente interrompidos por novas demandas que exigem atenção imediata, reforçando a compreensão de Oliveira (2022) de que “o resultado do trabalho é obtido à custa de esforços, não apenas físicos, mas psíquicos.” Os trabalhadores almejam reconhecimento e pertencimento como contrapartida à dedicação ao trabalho. Contudo, esses esforços estão concentrados em um sentido único: proteger-se para sobreviver. Esses indicadores refletem um estado de alerta quanto às causas de insatisfação com o estilo de gestão, representando um risco psicossocial que pode se agravar com a constante exposição ao mesmo ambiente observado nas falas:

[...] Eu brinco reclamando lá na sala, que eu fiz uma programação, quando chegou no final da manhã, eu vou tentar marcar ‘ok’, ‘ok’, eu não marco ‘ok’ para nenhuma, geralmente são cinco a sete, e isso me angustia porque eu venho de casa com uma programação, volto para casa, com a mesma não executada, porque as demandas estão entrando com muita intensidade.” (Rio Namudá)

[...] eu estava arquivando, eu não tenho mais tempo de arquivar nada! Vai ter um momento que isso vai virar uma bola de neve, aí está chegando documento, tem minha prateleira que eu coloco entrada e saída, está enchendo... eu vou tentando resolver algumas coisas, mas aí eu vou ter que tirar um tempo no dia, no mês para passar das minhas 8 horas só para trabalhar com isso, mas no momento eu não tenho esse tempo.” (Rio Uatumã)

A análise dos relatos revela que os servidores enfrentam uma carga de trabalho intensa, muitas vezes marcada por demandas urgentes e imprevistas que interferem nas atividades programadas. Isso resulta em frustração e desânimo. A sobrecarga de trabalho gera um sentimento de incapacidade para concluir tarefas, levando à exaustão mental e emocional. A falta de autonomia e recursos adequados, como pessoal e tempo, intensifica esse problema. A pressão constante por resultados e a interrupção frequente das atividades programadas causam um ciclo de frustração e desmotivação, contribuindo para um ambiente de trabalho insalubre.

Schwartz (2022) explora a tensão entre as normas prescritas pelas organizações e as normas vividas pelos trabalhadores. A forte ênfase nas normas prescritas, que privilegiam eficiência, competitividade e flexibilidade, promove um ambiente onde os trabalhadores são pressionados a alcançar metas ambiciosas, resultando em desgaste mental. A discrepância entre as expectativas organizacionais e o que é possível realizar leva ao esgotamento, desvalorização dos esforços individuais e falta de reconhecimento, aumentando a frustração.

A falta de autonomia para gerenciar suas próprias tarefas também é um ponto crítico, por limitar sua capacidade de planejar e executar suas responsabilidades de maneira eficiente, como relata de Rio Marã:

[...] como eu enfrento essas problemáticas? Como que eu enfrento esse tipo de trabalho? Eu faço o que dá pra fazer. Porque também eu não posso, e não tenho como mudar muito, mas eu procuro fazer o que dá pra fazer, bem feito. E para que também a gente não adoça, né? Porque a gente absorve, acaba querendo assumir todas as virtudes, as problemáticas, as responsabilidades, que não são nossas. ”

Por outro lado, a pressão por resultados combinada com a falta de recursos adequados, como pessoal insuficiente e tempo, contribui para um ambiente onde os servidores se sentem constantemente sobrecarregados. Sanjutá e Barham (2005) abordam a necessidade de equilibrar as demandas do trabalho e da família, ressaltando que a falta de apoio no ambiente de trabalho pode gerar estresse e diminuir o desempenho laboral, além de desgastar relações familiares. Eles identificam que as divergências entre as esferas profissional e pessoal podem levar a problemas como distúrbios alimentares, ansiedade e depressão. A análise dos autores é pertinente, ao reconhecer a complexidade da vida moderna e as múltiplas responsabilidades que muitos indivíduos enfrentam.

5.2.1.2. Falta de Reconhecimento e Identidade Profissional

Foram discutidos o limitado reconhecimento profissional. Essas discussões revelaram a importância de valorizar não apenas os resultados almejados pela organização, mas também aspectos relacionados à subjetividade dos trabalhadores, como o reconhecimento. Isso pode levar à desmobilização e ao questionamento sobre o propósito e a importância do seu papel na organização, que pode ser claramente observado no relato de Rio Urubu:

[...] Eu observo realmente essa situação em muitos setores, [...] a pessoa fica a parte do setor por N situações, que não se sente pertencente ao setor”.

Para aprofundar a discussão sobre o sofrimento psíquico no trabalho, partimos do entendimento de Dejours (2022b) ao afirmar que o sofrimento é uma parte intrínseca do ato de trabalhar. Diante da pressão e dos impactos do sofrimento no trabalho, os trabalhadores desenvolvem coletivamente estratégias defensivas para atenuar a percepção do que lhes causa dor no ambiente de trabalho, oferecendo, assim, uma forma de proteção ao seu psiquismo e à sua saúde.

Segundo Mendes (2002), o sofrimento é uma "vivência frequente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança, provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corporal e as restrições impostas nas situações de trabalho" (p.26). O conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico pode gerar tanto sofrimento quanto às estratégias defensivas. Esse tema é central na investigação do aborto

Dejours (1994) destaca que, na organização do trabalho, quando o trabalhador não consegue mais ajustar o trabalho às suas necessidades, o conflito surge, bloqueando a tarefa. Isso resulta em um acúmulo de energia pulsional que, sem encontrar vazão no ato de trabalho, se acumula no aparelho psíquico, causando desprazer e insatisfação. Portanto, quando a relação entre o trabalhador e o trabalho impede a sua satisfação, gera sofrimento mental.

Dejours (1994) define o sofrimento como patológico quando não há possibilidade de negociação entre o indivíduo e a organização do trabalho; por outro lado, o sofrimento é considerado criativo quando o trabalho é transformado e ressignificado por meio da

criatividade. Nesse contexto, o sofrimento atua como um mediador entre o patológico e o saudável, ao mobilizar o sujeito para modificar a situação que causa desconforto e conflito. De acordo com Dejours (1992), no discurso dos trabalhadores, é possível identificar dois sintomas básicos — insatisfação e ansiedade — que se manifestam de formas distintas conforme a categoria profissional e as particularidades da organização do trabalho.

Já Schwartz (2022) explora a tensão entre as normas prescritas pelas organizações e a atividade real dos trabalhadores, enfatizando que a rigidez das normas pode aumentar o estresse e a ansiedade, à medida que os trabalhadores se esforçam para cumprir demandas frequentemente inalcançáveis. São as práticas e adaptações que os trabalhadores desenvolvem no dia a dia para enfrentar as exigências do trabalho, incluindo estratégias individuais para lidar com carga de trabalho, estresse e interações sociais no ambiente laboral (Schwartz, 2021).

A pressão para alcançar metas cada vez mais ambiciosas, impostas pelos valores de mercado, pode levar ao esgotamento mental, à desvalorização dos esforços individuais e à falta de reconhecimento, resultando em frustração e desgaste. Quando não há um reconhecimento adequado de suas contribuições, há um sentimento de insegurança e dúvida em relação às suas competências e habilidades, como pode ser observado no seguinte relato:

[...] Ele esperava trabalhar no que se formou, (...), só que não deram oportunidade” (Rio Autaz);

[...] tenho dificuldade com o computador, acabo pedindo ajuda aos colegas quando necessário, mas fico constrangida por saber que geralmente estão ocupados. Tudo é tempo. Estou desatualizada, meu trabalho era no campo, não sou doutora, prefiro ficar na minha”. (Rio Parintins)

Foi evidenciado que os servidores não se sentem reconhecidos pelo trabalho árduo que realizam, e que alguns estão desmotivados com o trabalho. A valorização desproporcional da produtividade pressiona os trabalhadores a operarem além de suas capacidades e desconsidera seus esforços e contribuições individuais, resultando em sentimentos de desvalorização e inadequação. Além disso, a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado contribui para a desmotivação e o sofrimento psíquico, fazendo com que os trabalhadores sintam que seus esforços não são devidamente apreciados. Dejours (2022b) fornece uma compreensão profunda da frustração no trabalho, destacando como as

demandas excessivas e a falta de reconhecimento podem minar a motivação e a satisfação dos trabalhadores. Nesse sentido, fica claro que o reconhecimento é um fator importante para o fortalecimento da identidade do trabalhador, sentimento de pertencimento e uso da inteligência criativa, como podemos observar no relato:

“[...] eu me desafio, eu quero mais, eu quero ser reconhecida, eu quero que as pessoas saibam o que eu faço, a minha história, de onde eu vim. Isso é importante para mim”. (Rio Uatumã)

Nesse sentido, o relato deixa claro que o reconhecimento dos pares e superiores hierárquicos é fundamental para o equilíbrio psíquico, pois sua ausência fragiliza a identidade do trabalhador, gerando insegurança quanto à capacidade profissional e pessoal. Dejours (2022) enfatiza que o reconhecimento é um julgamento sobre a qualidade do trabalho realizado, fortalecendo a identidade e a autorrealização no campo social.

Constatou-se ainda insatisfação com a apreciação por parte dos gestores, indicando um estado de alerta para as causas de insatisfação com o estilo de gestão, representando risco psicossocial. Dejours (2022) enfatiza que o reconhecimento resulta de julgamentos sobre a qualidade do trabalho realizado, focando no fazer e não na pessoa. Esse julgamento ocorre de duas formas: utilidade, realizado pela organização, satisfazendo o desejo de ser útil à instituição; e beleza, realizado pelos pares, promovendo um sentimento de pertencimento ao coletivo de trabalho. Assim, a identidade do sujeito desenvolve-se na dinâmica subjetiva do reconhecimento, associada à autorrealização no campo social.

Segundo Souza e Ghizoni (2016), o reconhecimento constitui-se em um julgamento sobre a contribuição do trabalhador em relação aos resultados e investimento pessoal no trabalho, caracterizando-se em quatro dimensões: a) reconhecimento da pessoa; b) reconhecimento pelos resultados; c) reconhecimento pelo esforço; e d) reconhecimento pelas competências.

Por fim, entende-se que o reconhecimento dos pares e superiores hierárquicos contribui para o equilíbrio psíquico do sujeito. A ausência de reconhecimento pode levar à perda do sentido subjetivo para o empenho nas atividades, fragilizando a identidade da pessoa e gerando insegurança quanto à capacidade profissional e pessoal.

5.2.1.3. Instensificação do sofrimento a partir da pandemia

Os efeitos da pandemia de COVID-19 também foram discutidos no grupo, introduzindo novos elementos de estresse e trauma. As mudanças na rotina de trabalho, como o aumento do trabalho remoto e as precauções adicionais de segurança, impactaram significativamente como os servidores percebem e lidam com o ambiente de trabalho. Relatos de colegas perdidos para a COVID-19 e o medo de contaminação demonstram o peso emocional adicional que os servidores enfrentam diariamente. Podemos observar o impacto da pandemia no relato:

[...] durante a pandemia trabalhamos todos os dias em regime de escala para atender as demandas 24h, tanto na realização de exames quanto na distribuição de materiais para as unidades de saúde da capital e dos municípios” (Rio Coari)

[...] na hora do almoço, eu trago a comida de casa ou compro de uma moça que vende marmita, e eu almoço ali no cantinho. Tem um refeitório, mas eu não gosto de usar, eu fiquei traumatizada por que, na época da COVID, todas às vezes eu peguei COVID após usar o refeitório porque tinha muita gente!“(Rio Tefé)

A necessidade de flexibilidade para lidar com as exigências da pandemia, como a falta de pessoal devido a licenças médicas, destaca a importância de políticas organizacionais que apoiem os funcionários em momentos de crise. Os relatos apresentados durante o encontro revelam um panorama complexo e desafiador enfrentado pelos servidores da vigilância em saúde, observado na fala Rio Paraná de Ramos:

[...] perdi dois colegas do meu setor durante a pandemia, foi muito difícil chegar ao trabalho e ouvir que o colega faleceu de COVID, éramos três no setor, hoje só tem eu”.

A sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento e os impactos da pandemia são elementos interligados que afetam não apenas a saúde mental dos trabalhadores, mas também a eficácia e a eficiência das operações organizacionais. Essas observações não apenas fazem sentido, mas também destacam a necessidade urgente de intervenções e políticas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. Isso inclui medidas para reduzir a sobrecarga, aumentar o reconhecimento e fortalecer o suporte

emocional aos servidores, especialmente em tempos de crise como a pandemia de COVID-19.

Outra dimensão do sofrimento identificada por Dejours (2001) está relacionada ao medo de não conseguir atender às múltiplas exigências impostas pela organização do trabalho, como ritmos, horários, formação, informação e níveis de instrução e experiência. Esse sofrimento se manifesta como um medo de incompetência, questionando a capacidade e habilidade do trabalhador para responder às demandas do trabalho. Além disso, há o sofrimento ético, que surge quando o sujeito, na função do trabalho, se vê obrigado a cometer atos contrários ao seu código moral. A precarização do trabalho é outro fator que contribui para o sofrimento dos trabalhadores. Nesse sentido, apresentamos os dados da Escala relacionados aos Danos com suas respectivas discussões.

5.2.1.4 Danos à saúde

A Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT) é uma ferramenta fundamental para identificar as consequências negativas decorrentes da organização do trabalho e dos estilos de gestão. Ela visa identificar a presença de danos e suas consequências, analisando, possíveis disfunções físicas, psicológicas e sociais decorrentes da organização do trabalho por meio dos fatores “Danos Psicológicos” (DP), “Danos Sociais” (DS) e “Danos Físicos” (DF), associadas ao estilo de gestão e as vivências de sofrimento, utilizando para interpretação dos resultados os seguintes parâmetros valores entre 3,70 e 5,00 — Risco Alto; valores entre 2,30 e 3,69 — Risco Médio; valores entre 1,00 e 2,29 — Risco Baixo. (Facas, 2021).

Verificou-se na Tabela 12, globalmente, o risco de danos relacionados ao trabalho, fornecendo uma visão abrangente dos riscos de adoecimento associados ao ambiente de trabalho da FVS-RCP.

Tabela 12 – Estatística descritiva por Fator

Fator	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Danos Psicológicos	225	1.72	0.861	Baixo
Danos Sociais	225	1.72	0.732	Baixo
Danos Físicos	225	2.42	0.962	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

O risco nos danos físicos apresentou escore médio de 2,42 e desvio padrão de 0.962, que aponta a existência de um processo de adoecimento físico em curso que pode ser decorrente do ambiente de trabalho, seja ele relacionado ao tipo de atividade desempenhada ou à sobrecarga de trabalho. Esse resultado sinaliza para vários fatores, incluindo a faixa etária dos trabalhadores e a natureza das tarefas que realizam, que podem ser fisicamente desgastantes. No que se refere aos Danos Psicológicos, o escore médio foi de 1,72 e o desvio padrão de 0,86, indica um risco baixo para danos psicológicos. Quanto aos Danos Sociais, o escore médio também foi de 1,72 com desvio padrão de 0.732, que sugere que, no geral, os trabalhadores não estão enfrentando grandes dificuldades nas suas interações sociais no ambiente de trabalho. A análise comparativa com estudos anteriores, como o de Souza (2016), sugere que os resultados encontrados entre os trabalhadores da FVS são similares aos obtidos com os trabalhadores da vigilância em saúde de Palmas–TO, sugerindo que esses danos são comuns entre os trabalhadores da vigilância em saúde.

Para compreender melhor esses resultados, faremos uma análise detalhada dos fatores. A tabela 13 apresenta os itens relativos aos Danos Psicológicos.

Tabela 13 – Estatística descritiva do fator Danos psicológicos

Item	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Amargura	225	1.51	0.936	Baixo
Sensação de vazio	225	1.73	1.082	Baixo
Mau-Humor	225	1.85	0.993	Baixo
Vontade de Desistir de Tudo	225	1.72	1.122	Baixo
Tristeza	225	1.84	1.041	Baixo
Perda da autoconfiança	225	1.73	1.039	Baixo
Solidão	225	1.65	1.067	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Verificou-se na Tabela 13 que todos os itens apontam risco baixo relacionado a Danos Psicológicos, contudo o item com maior escore foi “mau-humor” com fator médio de 1,85, e desvio padrão de 0.993, indicando que, embora o risco seja baixo, ainda é o fator mais significativo. Este sentimento pode resultar de frustrações diárias, pressão no trabalho ou um ambiente de trabalho negativo. O mau-humor pode influenciar negativamente as relações entre os colegas, prejudicando a coesão da equipe e a colaboração.

Pontua-se que o mau-humor influencia nas relações entre os pares, indicando risco para a organização do trabalho, tendo em vista as situações de precarização do trabalho,

predominante valorização da hierarquia e esgotamento mental identificado nas escalas de organização do trabalho, estilos de liderança e indicadores de sofrimento patogênico.

O item “Tristeza” também se destacou, com escore médio de 1,84 e desvio padrão de 1.041. Este sentimento pode estar relacionado a insatisfações no trabalho, falta de reconhecimento ou dificuldades na convivência com os colegas. A tristeza persistente no ambiente de trabalho pode diminuir a motivação e o engajamento dos funcionários. A análise detalhada dos danos psicológicos no trabalho revela que, embora o risco geral seja baixo, existem sinais de alerta que necessitam de intervenções proativas.

Com relação aos Danos Sociais, a Tabela 14 apresenta os resultados analisados por itens.

Tabela 14 – Estatística descritiva por itens do fator Danos Sociais

Item	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Insensibilidade em relação aos colegas	225	1.69	0.959	Baixo
Dificuldades nas relações fora do trabalho	225	1.60	0.896	Baixo
Vontade de ficar sozinho	225	1.94	1.140	Baixo
Conflitos nas relações familiares	225	1.88	1.043	Baixo
Agressividade com os outros	225	1.50	0.846	Baixo
Dificuldade com os amigos	225	1.60	0.896	Baixo
Impaciência com as pessoas em geral	225	1.84	0.972	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Verificou-se na Tabela 14, que todos os escores dos itens indicam riscos psicossociais baixos, contudo alguns itens apresentaram relevância, com maior escore em relação aos demais, indicando alerta para possíveis riscos psicossociais, como o item “vontade de ficar sozinho” com escore médio de 1,94 com desvio padrão de 1.140. Este item apresentou o maior escore médio entre os danos sociais. A vontade de ficar sozinho pode ser um sinal de desgaste emocional e social, indicando que os trabalhadores preferem se isolar para lidar com o estresse. Este comportamento pode estar associado ao esgotamento mental e à sobrecarga de trabalho, conforme identificado nas escalas de organização do trabalho.

Infere-se que a vontade de ficar sozinho, associada ao mau-humor e às alterações do sono, indicam sinais de alerta para riscos psicossociais no trabalho, tendo em vista que foi evidenciada a presença da sobrecarga de trabalho e esgotamento mental na escala de organização de trabalho.

Obteve destaque também o item “conflitos nas relações familiares” com escore médio de 1.88 e desvio padrão de 1.043. A falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal pode agravar esses conflitos. Por fim, o item “impaciência com as pessoas em geral”, com escore médio de 1.84 e desvio padrão de 0.972. A impaciência com as pessoas em geral indica uma predisposição a reagir de forma negativa e irritada nas interações sociais. Este comportamento pode ser um reflexo da insatisfação e do estresse no ambiente de trabalho, impactando negativamente as relações interpessoais. Apesar de todos os itens apontarem para um risco baixo de danos sociais, os escores pontuados indicam áreas que necessitam de atenção especial, evitando a evolução para problemas mais sérios se não forem abordados adequadamente.

A tabela 15 apresenta os resultados para os Danos Físicos, fornecendo uma visão detalhada sobre o que os trabalhadores experimentam, avaliados por diferentes itens que refletem diversas formas de desconforto e problemas de saúde física.

Tabela 15 – Estatística descritiva por itens do fator Danos Físicos

Item	N	Média	Desvio Padrão	Risco
Dores no corpo	225	2.68	1.34	Médio
Dores no braço	225	2.54	1.31	Médio
Dor de cabeça	225	2.45	1.15	Médio
Distúrbios digestivos	225	2.21	1.14	Baixo
Dores nas costas	225	2.78	1.28	Médio
Alterações no sono	225	2.56	1.36	Médio
Dores nas pernas	225	2.47	1.25	Médio
Distúrbios Circulatórios	225	2.08	1.26	Baixo
Alterações no apetite	225	2.03	1.20	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Na Tabela 15, verificou-se haver risco médio de danos físicos apresentado no item “dores nas costas” com escore médio de 2,78 e desvio padrão de 1,28. Este tipo de dor pode ser atribuído a posturas inadequadas e longas horas na mesma posição. A alta média sugere a necessidade de intervenções ergonômicas urgentes. O item “dores no corpo”, com escore médio de 2.68 e desvio padrão de 1,34, reflete um desconforto que pode resultar da natureza física das tarefas realizadas, evidenciando a necessidade de uma avaliação detalhada das condições de trabalho. Já o item “alterações no sono” que apresentou escore médio de 2.56 e desvio padrão de 1,36, sugere que muitos trabalhadores estão experimentando problemas

significativos de sono, possivelmente devido ao estresse e às demandas físicas do trabalho. A falta de sono adequado pode exacerbar outros problemas de saúde física e mental.

Os itens “dores nas pernas”, com escore médio de 2,47 e desvio padrão de 1,25. Este desconforto pode ser causado por longos períodos em pé ou esforços físicos intensos. Tal como as dores no corpo e no braço, este é um indicador de que as condições de trabalho físico precisam ser avaliadas e melhoradas. O item “dores no braço” com escore médio de 2,54 e desvio padrão de 1,31, pode estar relacionado a movimentos repetitivos ou ao esforço físico excessivo. Este item indica a necessidade de revisar as práticas de trabalho para reduzir o esforço repetitivo. E, o item “dor de cabeça” com escore médio de 2,45 e desvio padrão de 1,15, pode ser causado por estresse, má postura, iluminação inadequada ou outros fatores ambientais e organizacionais.

Nesse sentido, as discussões sobre a escala de danos no trabalho permitiram identificar questões negligenciadas pelos trabalhadores em sua rotina laboral. O ambiente de trabalho estressante e a pressão por cumprimento de prazos contribuem diretamente para problemas de saúde. Os danos físicos foram atribuídos à sobrecarga de trabalho e às condições laborais inadequadas, conforme relatos:

"[...] eu adquiri pressão alta no período da COVID." (Rio Solimões)

"[...] adoeci muito trabalhando aqui, nunca ganhei nenhum benefício, apesar de ter trabalhado em campo durante 25 anos, estou com muitas manchas de sol na pele..." (Rio Madeira)

A implementação de políticas que promovam um ambiente de trabalho que valorize e proteja seus funcionários são passos essenciais para mitigar os danos físicos, sociais e psicológicos associados ao trabalho na instituição. Sendo enfatizado no seguinte relato:

"[...] é a questão da promoção da saúde. A Instituição é propositora disso para a população. Então, se nós somos propositores disso para a população externa, a gente tem uma população interna e sedenta também de promoção da saúde." (Rio Amapá)

Infere-se que os danos físicos podem ser atribuídos a faixa etária dos respondentes, ao tipo de atividade desempenhada pelos servidores e ao longo período no exercício da função, representando estado de alerta, em que podem ser pensadas estratégias de intervenções de curto e médio prazo com medidas ergonômicas adequadas.

Ao avaliar a escala de danos no trabalho, foi revelada uma série de problemas físicos, psicológicos e sociais que afetam os servidores da FVS-RCP. Os relatos coletados nos encontros destacam a existência de danos físicos significativos, como pressão arterial elevada e manchas solares na pele, atribuídos a condições laborais inadequadas. A pressão por cumprimento de prazos e um ambiente de trabalho estressante são fatores que contribuem diretamente para problemas de saúde física.

Os danos psicológicos relatados incluem adoecimento mental e depressão relacionado à falta de identificação com a atividade e sentimento de inutilidade. A falta de suporte adequado para o tratamento de problemas de saúde mental agrava ainda mais a situação. Os danos sociais incluem conflitos interpessoais e problemas nas relações familiares devido ao estresse no trabalho. A mudança de setor, embora beneficie o trabalhador ao minimizar a exposição contínua a sentimentos negativos, pode causar desconforto e estigma. As condições físicas inadequadas, como cadeiras não ergonômicas, são mencionadas como fatores contribuintes para o adoecimento. A necessidade de melhorias estruturais é evidente para proporcionar um ambiente de trabalho saudável.

A discussão sobre os danos relacionados ao trabalho reflete os resultados da escala, que evidenciam riscos baixos em termos de danos psicológicos e sociais, e riscos médios nos fatores de danos físicos. Embora inicialmente positivo, é importante sinalizar os itens com indicadores de riscos psicossociais medianos relacionados aos danos físicos, identificados como dores no corpo, distúrbios do sono e distúrbios digestivos. Esses sintomas indicam um processo de adoecimento em curso, possivelmente relacionado ao tipo de atividade desempenhada, ergonomia do ambiente, estresse, sobrecarga de trabalho e ansiedade, requerendo intervenções de curto e médio prazo.

Cabe destacar outras formas de adoecimento relacionadas ao trabalho, principalmente sociais e psicológicas, que não foram identificadas pelo PROART, mas manifestaram-se nos Encontros sobre Trabalho por meio de conflitos interpessoais entre os servidores, impactando diretamente na saúde e produtividade. Dejours sugere que o dano permanece no plano da inconsciência, com os trabalhadores recusando-se a tomar consciência de suas estratégias defensivas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo fez importantes contribuições teóricas para a compreensão dos fatores de risco psicossociais e suas implicações na saúde mental dos servidores de saúde, especificamente no contexto da FVS-RCP. Ao analisar como a situação de trabalho afeta a saúde mental desses profissionais, esta pesquisa oferece uma base teórica que poderá subsidiar investigações aprofundadas sobre os fatores identificados.

Uma das principais contribuições teóricas deste trabalho foi a integração da Psicodinâmica do Trabalho e da Ergologia. Utilizando as ferramentas do PROART e dos Encontros sobre Trabalho, que contribuíram teoricamente ao identificar e categorizar indicadores de sofrimento e danos físicos, psicológicos e sociais relacionados ao trabalho. A identificação desses indicadores é crucial para o desenvolvimento de teorias que abordem a saúde mental no ambiente de trabalho, ao oferecer uma base empírica sólida para a análise das relações causais entre as condições de trabalho e os problemas de saúde mental.

Nesse sentido, as ferramentas escolhidas para o mapeamento dos riscos psicossociais e para investigar as possibilidades de prevenção e enfrentamento nas situações de trabalho, corresponderam exitosamente aos objetivos da pesquisa, ao permitir identificar as características da organização, o estilo de gestão do trabalho, os indicadores de sofrimento e danos físicos, psicológicos e sociais, bem como compreender as relações entre essas características e os indicadores de sofrimento. Além disso, permitiram os debates sobre estratégias de prevenção e enfrentamento dos riscos psicossociais.

Verificou-se que os fatores de risco psicossociais presentes no ambiente de trabalho da Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas — Dr.^a Rosemary Costa Pinto (FVS-RCP) desempenham um papel significativo no desenvolvimento de sofrimento e adoecimento mental entre os servidores. Ao mapear detalhadamente as práticas de gestão e a estrutura organizacional da FVS-RCP, foi possível identificar como aspectos como a rigidez hierárquica, a falta de autonomia e o suporte social insuficiente estão diretamente relacionados à intensificação do sofrimento entre os servidores, vivenciado como estresse e ansiedade. Esta contribuição é valiosa para teorias que discutem a gestão do trabalho e a saúde ocupacional, fornecendo evidências empíricas que sustentam a necessidade de mudanças nas práticas de gestão.

O mapeamento das características da organização do trabalho na FVS-RCP revelou uma estrutura predominantemente hierárquica e burocrática, com uma significativa presença feminina entre os servidores. A pesquisa confirma a feminização dos serviços de saúde, alinhando-se com estudos anteriores que apontam para a predominância de mulheres em funções de cuidado. A faixa etária dos trabalhadores indica uma força de trabalho madura e experiente, mas que também enfrenta desafios relacionados à manutenção do bem-estar físico e mental. Por fim, a análise detalhada das estruturas organizacionais e práticas de gestão revelou um ambiente de trabalho marcado por alta demanda, controle rígido e baixo suporte social.

O estilo de gestão observado é centralizador, contribuindo para uma baixa autonomia dos trabalhadores em relação à tomada de decisões e execução de tarefas. Essa centralização é identificada como um fator que potencializa o sofrimento psíquico, ao limitar a expressão da criatividade e a capacidade de autogestão dos servidores.

A pesquisa identificou indicadores significativos de sofrimento, incluindo estresse, ansiedade e depressão, além de danos físicos, como fadiga e problemas musculoesqueléticos, e sociais, como isolamento e conflitos interpessoais. Referente aos danos, fisicamente, os servidores relataram problemas como pressão arterial elevada, dores nas costas e manchas na pele devido à exposição solar inadequada; psicologicamente, os relatos destacaram o adoecimento mental devido à falta de identificação com a atividade, depressão e sentimentos de inutilidade; socialmente, os conflitos interpessoais e a vontade de isolamento foram frequentemente mencionados.

Foi confirmada uma correlação significativa entre a estrutura organizacional e os indicadores de sofrimento, evidenciando que ambientes de trabalho com alta demanda e baixo controle aumentam a probabilidade de adoecimento dos servidores. Os resultados indicam que o ambiente de trabalho estressante e a pressão por cumprimento de prazos contribuem diretamente para problemas de saúde. A falta de apoio adequado do sistema público de saúde mental exacerba esses problemas, obrigando os servidores a recorrerem a tratamentos particulares.

A investigação das relações entre as características da organização do trabalho e os indicadores de sofrimento mostrou que a má divisão de tarefas, a falta de autonomia e as pressões por produtividade são preditores significativos de riscos psicossociais. A estrutura hierárquica e a centralização das decisões intensificam o sofrimento ao reduzir a margem de liberdade dos trabalhadores para gerenciar suas tarefas de forma mais eficaz e satisfatória.

A precarização das condições de trabalho, evidenciada pela falta de equipamentos adequados e espaços físicos insuficientes, contribui para a intensificação do sofrimento. As exigências de produtividade, em um contexto de recursos limitados, geram medo e ansiedade, resultando na perda de sentido no trabalho e no aumento dos riscos de adoecimento mental.

Outro aspecto teórico relevante foi o desenvolvimento e a discussão de estratégias de prevenção e enfrentamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Os debates realizados durante a pesquisa destacaram a necessidade urgente de intervenções organizacionais para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Foram sugeridas várias estratégias de prevenção e enfrentamento dos riscos psicossociais, tais como: Apoio Psicológico, Melhoria das Condições de Trabalho, Aumento da Autonomia, Programas de Integração Social, Planejamento de Sucessão, dentre outros pontos que oferecem um ponto de partida para a elaboração de políticas e práticas que podem ser implementadas na FVS-RCP e em diversas organizações de saúde.

A complexidade dos fatores de riscos psicossociais na FVS-RCP e a necessidade de intervenções abrangentes, demandaram a reflexão crítica sobre estratégias a serem propostas pelos grupos de discussão, que tiveram como foco a implementação de melhorias das condições de trabalho, aumento da autonomia, e promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, essencial para a prevenção e enfrentamento dos riscos psicossociais, bem como a mitigação dos danos físicos, psicológicos e sociais associados ao trabalho na FVS-RCP. Os resultados deste estudo evidenciaram as seguintes conclusões:

Referente à Organização do Trabalho, é notória a necessidade de intervenção a curto e médio prazo na instituição relacionada aos recursos humanos e materiais, a flexibilização das normas com maior autonomia para realização das tarefas, proporcionando a participação dos servidores nas decisões. Quanto ao estilo de gestão, a identificação da ausência de um estilo predominante indica a necessidade de análises estatísticas complementares que enfatizem o estilo de gestão por setor, bem como um aprofundamento nos EsT.

Com relação aos Indicadores de Sofrimento Patogênico, os servidores demonstraram atribuir sentido às atividades realizadas, apesar de não identificar a liberdade para dizer o que pensam. A escala apresentou o risco de esgotamento mental, em virtude da sinalização por parte dos servidores de sentimentos desgaste e cansaço no trabalho. Os danos físicos relacionados ao trabalho se sobrepuseram aos fatores psicológicos e sociais, revelando uma

possível presença de estratégias defensivas por parte dos trabalhadores, em que os danos físicos indicam a necessidade de intervenções a curto e médio prazo.

Durante a realização da pesquisa, diversas dificuldades foram encontradas, tais como a resistência inicial de alguns servidores em participar da aplicação do PROART devido ao medo de retaliações, e a dinâmica do trabalho limitando o acesso a alguns servidores.

Nesse sentido, durante os encontros sobre trabalho, o coletivo de trabalhadores sugeriu a reestruturação da Organização do Trabalho, através de uma análise da quantidade de trabalhadores por setor e redistribuição das tarefas, de forma a equilibrar melhor as atividades. A ideia é garantir que cada setor disponha de um número adequado de funcionários, e que as tarefas sejam atribuídas de acordo com a capacidade e especialização dos trabalhadores.

Outra proposta envolve o aprimoramento das condições de trabalho, que deve ser discutido e desenvolvido com a participação ativa dos trabalhadores, assegurando que todos tenham acesso às ferramentas necessárias para desempenhar suas funções de maneira eficiente e segura. Foi sugerida também a capacitação dos gestores, com ênfase em habilidades de liderança, comunicação eficaz e práticas de gestão participativa.

Cabe salientar, que a melhoria na comunicação entre a gestão e os servidores foi um ponto destacado. Para tanto, recomendou-se o estabelecimento de canais de comunicação mais eficazes, além da realização de reuniões regulares para discutir questões relacionadas ao trabalho, ouvir os servidores sobre as renormalizações das atividades e assegurar que as decisões sejam transmitidas de forma clara e justa.

Quanto ao reconhecimento foi mencionada a necessidade da valorização dos servidores, baseados em seu desempenho e contribuição para a organização. A criação de espaços de participação ativa nas decisões que impactam o trabalho dos servidores foi amplamente apoiada, incluindo a formação de grupos de representantes para debater e propor melhorias nas práticas e processos.

Além disso, houve a recomendação de oferecer suporte psicológico para os servidores que demonstrem sinais de estresse, esgotamento ou outras dificuldades relacionadas ao trabalho. A criação e implementação de protocolos para lidar com sobrecarga de trabalho, pressão por prazos e situações de estresse foram consideradas essenciais, com a finalidade de minimizar os impactos desses fatores no bem-estar dos trabalhadores.

Por fim, foi sugerido o incentivo à colaboração e ao trabalho em equipe entre diferentes setores, facilitando espaços onde os trabalhadores possam compartilhar suas experiências, identificar problemas e trabalhar juntos na busca de soluções. Essas propostas têm como objetivo central melhorar as condições de trabalho, promover a saúde e o bem-estar dos servidores, e otimizar a organização do trabalho, de acordo com as necessidades e realidades identificadas na pesquisa.

Para estudos futuros, sugere-se uma investigação longitudinal que acompanhe os servidores ao longo do tempo para avaliar o impacto duradouro das condições de trabalho na saúde mental. Adicionalmente, estudos que explorem a eficácia das estratégias de prevenção implementadas poderiam fornecer percepções valiosas sobre como melhorar o bem-estar dos trabalhadores. Espera-se que este estudo inspire novos caminhos de investigação e intervenções que melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores na área da saúde.

REFERÊNCIAS

- Alves, G. (2015). *Trabalho e subjetividade: O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Araújo, A. J.; Siqueira, A. B.; Vasconcelos, A. C. L.; Figueiredo, M. G.; Máximo, T. A.; FELIX, Y. M. (2018). Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 30, n. 2, p. 78-85, 19 jul. 2018.
- Areosa, J. (2021). Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. Espaço Temático: Violência, saúde e classes sociais. *Revista Katálysis*, 24(2). <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e77288>
- Athayde, M., Zambroni-de-Souza, P., & Brito, J. C. (2014). Intervenção e pesquisa em psicologia: uma postura ergológica. Em P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: Clínicas do trabalho* (pp. 129-157). São Paulo: Atlas.
- Augusto, M. M., Freitas, L. G., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicol. rev. (Belo Horizonte)*, 20(1), 34-55. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>
- Bernardes, Ana Rita Barreto; Menezes, Lucianne Sant'Anna de. (2021). Organização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores que lidam com doação de órgãos e tecidos para transplantes. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(12):5967-5976, 2021. DOI: 10.1590/1413-812320212612.15562021.
- Bouyer, G. C. (2010). Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122). <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200007>
- Braun, V., & Clarke, V. (2017). *Evaluating and reviewing TA research: A checklist for editors and reviewers*. Auckland: The University of Auckland.
- Campos, R. S. dos S. (2019). *A prática educativa do agente de combate às endemias no cotidiano da vigilância em saúde da Ilha de Parintins no Amazonas: Desafios e possibilidades da educação popular em saúde* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Paraíba]. João Pessoa/PB.
- Carta de Serviço ao Usuário. (2023). *Fundação de Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas*.
- Calheiros, P. R. V., dal Castel-Schindw, V. D. L., Nunez-Pumariega, Y., & Pumariega-Torres, C. D. (2018). "Envelheci no trabalho de tanto estresse": um estudo de caso sobre estresse e sobrecarga no trabalho (original). *Revista científica Olimpia*, 15(47), 103-116.
- Conde, A. F. C., Cardoso, J. M. M., & Klipan, M. L. (2019). Panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil entre os anos de 2005 e 2015. *Gerai, Rev. Interinst. Psicol.*, 12(1),

19-36. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202019000100003&lng=pt&nrm=iso

- Dardot, Pierre; Laval, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do Trabalho: Estudo da psicopatologia do trabalho* (5ª ed.). São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1993/2011a). Addendum. Em S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2004). Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman & L. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro, RJ: Fiocruz.
- Dejours, C. (2008). A avaliação do trabalho submetida a prova do real - críticas aos fundamentos da avaliação. Em *Trabalho, tecnologia e organização* (pp. 31-90). São Paulo: Blucher.
- Dejours, C. (2011). Addendum. Em S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª ed. rev. amp.). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2022a). *Trabalho vivo, tomo I: Sexualidade e trabalho* (2ª ed.). São Paulo: Blucher.
- Dejours, C. (2022b). *Trabalho vivo, tomo II: Trabalho e emancipação* (2ª ed.). São Paulo: Blucher.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3). <https://doi.org/10.1590/S1413-73722012000300002>
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do Trabalho: Casos Clínicos*.
- Delavald, G., & Diehl, L. (2021). Riscos psicossociais de um contexto laboral da vigilância sanitária: Estudo qualitativo. *Pluralidades em Saúde Mental*, 10(1).
- Demarchi, Stephania Mendes. (2017). O uso de si pelos profissionais de enfermagem de um banco de leite humano: uma análise ergológica. Dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo.

- Di Fanti, M. da G. C., & Barbosa, V. F. (2016). Uma entrevista com Yves Schwartz. *Letrônica*, s222-s233. <https://doi.org/10.15448/1984-4301.2016.s.25359>
- Dias, Fabiana Ramos. (2022) *As vivências de Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores de uma Organização de Entretenimento: Uma abordagem Psicossociológica e Psicodinâmica*. São Paulo: Editora Dialética.
- Duraffoug, J., Duc, M., & Durrive, L. (2010). O trabalho e o ponto de vista da atividade. Em Y. Schwartz & L. Durrive (Org.), *Trabalho & Ergologia: Conversas sobre a atividade humana* (2ª ed., pp. 47-87). Niterói: EdUFF.
- Durrive, L. (2011). A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: Esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. *Trab. Educ. Saúde*, 9(supl. 1), 47-67.
- Durrive, L., & Jacques, A. M. (2010). O formador ergológico ou "Ergoformador": Uma introdução à ergoformação. Em Y. Schwartz & L. Durrive (Org.), *Trabalho & Ergologia: Conversas sobre a atividade humana* (2ª ed., pp. 295-307). Niterói: EdUFF.
- Facas, E. P. (2021). *PROART: Riscos psicossociais relacionados ao trabalho [recurso eletrônico]*. Porto Alegre, RS: Editora Fi.
- Faïta, D. (2002). Análise das práticas languageiras e situações de trabalho: uma renovação metodológica imposta pelo objeto. In: Souza-e-Silva, M. Cecília Pérez (Orgs.). *Linguagem e Trabalho*. Construção de objetos de análise no Brasil e na França. São Paulo: Cortez.
- Feriani, G. P., Melo, C. V., Oliveira, W. A., & Dellazzana-Zanon, L. L. (2021). A prática da observação sistemática para a formação do(a) psicólogo(a): Relato de experiência. *Aletheia*, 54(2).
- Fernandes, L., Oliveira, A. C. D. C., Facas, E. P., & Demo, G. (2022). A gestão a partir da psicodinâmica do trabalho: Revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1902-1910. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.22321>
- Filho, J. R. F., Marchisotti, G. G., Maggessi, K. M. F., & Junior, H. L. M. (2018). Método de pesquisa misto para identificação do problema de pesquisa. *Conhecimento & Diversidade*, 10(22), 88-102.
- Fiocruz (2021). Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde. <https://www.fiocruz.br> <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>. Leonel, F. (2021, 22 de março).
- Flach Leonardo; Grisci, Carmem Lígia Iochins; Silva, Francielle Molon da; Manfredini Vanessa. (2009). Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia & Sociedade*; 21 (2): 193-202.
- FVS-RCP. (2020). *Decreto n.º 24.621, de 2004: Instituição da Fundação de Vigilância em Saúde*. Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas.

- García, G. M., Ayala-Calvo, J. C., & Schumacher, A. J. (2021). Sucessão exitosa: O contexto do entorno e o plano de sucessão. *Revista administração de empresas*, 61(6). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210602x>
- Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa* (6ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: Revisão sistemática da literatura. *Trends in Psychology / Temas em Psicologia*, 23(4), 803-814.
- Gómez, V. A. (2017). *Desamparo e sofrimento no trabalho bancário: Um estudo de caso em clínica do trabalho* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília).
- Guerrero-Castaneda, R. F., Prado, M. L., & Ojeda-Vargas, M. G. (2016). Reflexão epistemológica crítica sobre métodos mistos na pesquisa em enfermagem. *Doente univ*, 13(4), 246-252. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.09.001>
- Hirata, H., & Zarifian, P. (2013). Trabalho (conceito de). Em A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico da gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 251-256). Curitiba: Juruá Psicologia.
- Holz, E; Bianco, M. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. *Cadernos EBAPE.BR* (2014) 12(spe) 494-512 DOI: [10.1590/1679-39519106](https://doi.org/10.1590/1679-39519106)
- Kadri, M. R. E., & Freitas, C. M. (2021). Um SUS para a Amazônia: Contribuições do pensamento de Boaventura de Sousa Santos. *Ciência e saúde coletiva*, 26(suppl 2). <https://doi.org/10.1590/1413-81232021269.2.30772019>
- Kroef, R.F., Gavillon, P.Q., & Ramm, L.V. (2020). Diário de Campo e a Relação do(a) Pesquisador(a) com o Campo-Tema na Pesquisa-Intervenção.
- Macêdo, K. B., & Heloani, R. (2018). A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cafajeste. psicol. soc. trab.*, 21(1), 45-59. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172018000100004&lng=en&nrm=iso
- Marcelo, C. F. C. (2018). *Gestão do conhecimento, gestão de pessoas e gestão da inovação: Perspectivas organizacionais* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina).
- Matos, P. S., & Jacinto, P. A. S. (2021). Psicodinâmica do trabalho: Um estudo de caso sobre os professores da rede pública de ensino do estado do Ceará. *RegeRevista de Gestão de Pessoas e Negócios*, 20(1), 19-38. <https://doi.org/10.5773/rgpn.v20i1.16758>

- Medeiros, Solene Nobre de; Martins, Soraya Rodrigues; Mendes, Ana Magnólia. (2017). Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. *Trivium*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1.
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2015). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*. 15 (1-3). <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>.
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 259-262). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. (2013). Notas sobre o percurso teórico da psicodinâmica do trabalho. In L. G. Freitas (Org.), *Prazer e sofrimento no trabalho docente* (pp. XX-XX). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2010). Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo. In A. M. Mendes, S. C. C. Lima, & E. P. Facas (Orgs.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. XX-XX). Brasília: Paralelo.
- Mendes, A. M., & Muller, T. da C. (2013). Prazer no trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. XX-XX). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Notas sobre o percurso teórico da psicodinâmica do trabalho. In L. G. Freitas (Org.), *Prazer e sofrimento no trabalho docente* (pp. XX-XX). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. (2002). Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: Trajetória conceitual e empírica. In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (Orgs.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp. XX-XX). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Mendes, A. M. B. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: As contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1-3). <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>
- Merlo, A. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2).
- Merlo, A. R. C., Bottega, C., & Perez, K. (2014). *Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde*. Porto Alegre: Evangraf.

- Ministério da Saúde. (2018). *Política Nacional de Vigilância em Saúde (PNVS) e o fortalecimento do SUS como direito à proteção e promoção da saúde de todos* (Resolução n. 588/2018, Conselho Nacional de Saúde). Brasília, DF: Ministério da Saúde.
- Monteiro, V. C. M., Lucena, B. A., Silva, C. J. A., Carvalho, P. R. S., & Valença, C. N. (2021). Trabalho em saúde e as repercussões durante a pandemia de COVID-19: um estudo documental. *Cogitare Enfermagem*, 26, e75187. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/75187/pdf>.
- Moraes, R. D. (2013). Estratégias Defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 153-158). Curitiba: Juruá.
- Moraes, R. D. (2013). Sofrimento criativo e patogênico. In F. O. Vieira (Ed.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 415-419). Curitiba: Juruá.
- Mota, M. A., Oliveira, E. S., Machado, M. H., Botelho, Z. G. A., & Luporini, M. F. M. (2020). *Gestão do trabalho em saúde na Amazônia Legal*. Documento Técnico elaborado pela equipe do DEGERTS para subsidiar o Eixo Temático do DEGERTS: Amazônia Legal e Gestão do Trabalho no SUS.
- Moura, D. R. (2017). A formação da subjetividade e a psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Psicologia do Trabalho*, 17(2), 51-63.
- Nascimento, B. M. F. (2015). *Mobilização subjetiva: do sofrimento ao viver criativo no trabalho* (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ).
- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2019). *Learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners* (Version 0.70). <https://doi.org/10.24384/hgc3-7p15>.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Félix, M. S., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Caderno EBAPE.BR*, 16(2), <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2020) *Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19*. Genebra: OIT, 2020. ISBN 9789220357804. Disponível também em inglês como: *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Genebra: OIT, 2020. ISBN 9789220323748 (impresso); 9789220323731 (web pdf).
- Oliveira, J. C., & Ceballos, A. G. C. (2022). A feminilização da força de trabalho em uma unidade de saúde da rede municipal do Recife. *Sociedade de Pesquisa e Desenvolvimento*.

- Omarini, M., & Oliven, A. C. (2021). Vulnerabilidades e riscos psicossociais no trabalho do(a) técnico(a) de enfermagem no Brasil. *Rev. esc. enferm. USP*, 55, e03763. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020042103763>
- ONU. (2022) OMS e OIT publicam novas diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Organização das Nações Unidas. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>
- Pacheco, T. P., & Silva, R. M. P. D. (2018). Risco psicossocial para servidores de universidade pública na região norte do Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(1), 335-344. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13388>.
- Pagliarini, A. M., Rodrigues, L. L., & Glanzner, C. H. (2022). Trabalho da enfermagem e riscos de danos à saúde na sala de recuperação pós-anestésica. *Trabalho (En)Cena*, 7, e022015. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022015>
- Pastré, P. (2011). O método ergonômico. Em Y. Schwartz (Org.), *Trabalho & Ergologia: Conversas sobre a atividade humana* (pp. 203-220). Niterói: EdUFF.
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R., & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e18. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>.
- Peyon, E. R. (2018). *Sobre o trabalhar contemporâneo: diálogos entre a psicanálise e a psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Blucher.
- Rocha, A. A. (2018). *Riscos psicossociais no trabalho dos membros do Ministério Público do Estado de Rondônia* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho).
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, e361216. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e361216>.
- Rodrigues, R. S. (2021). Clínica psicodinâmica do trabalho com servidores públicos de um Instituto Federal na Amazônia. *Revista Trabalho En(cena)*, 6(2), 1-12.
- Rodrigues, R. S., Monteiro, J. K., & Pires, K. N. (2021). Riscos psicossociais no trabalho no setor público brasileiro: revisão sistemática. *Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul. Diaphora*, 10(3), 1-10.
- Roosli, A. C. B. S., et al. (2022). Trajetórias epistêmicas e teórico-metodológicas na interface entre a perspectiva da clínica do trabalho e a construção de uma Ergopsicologia no Brasil. In A. M. Costa (Ed.), *Psicologia organizacional e do trabalho: Perspectivas teórico-práticas* (pp. 85-102). São Paulo, SP: Vetor Editora.
- Rossato, M. (2019). Contribuições da epistemologia qualitativa na mobilização de processos de desenvolvimento humano. In A. M. Martínez, F. G. Rey, & R. V. Puentes (Orgs.),

Epistemologia qualitativa e teoria da subjetividade: discussões sobre educação e saúde (pp. 123-136). Uberlândia: EDUFU.

Safatle, Vladimir; Junior, Nelson da Silva; Dunker, Christian. *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

Salino, A. V., & Ribeiro, G. M. A. (2023). Análise da oferta de hospitais e leitos hospitalares no estado do Amazonas ante a pandemia da COVID-19. *Saúde Debate*, 47(136), 200-214. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213203>.

Santos, K. M., Tracera, G. M. P., Souza, K. H. J. F., Palheta, A. M. S., Silva, R. M., & Zeitoune, R. C. G. (2022). Estilos de gestão no trabalho de enfermagem ambulatorial: impactos na saúde do trabalhador. *Revista da Escola de Enfermagem. USP*, 56, e20220127. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0127en>.

Schwartz, Y. (2000). A abordagem ergológica ou como pôr a atividade em diálogo. Em P. Falzon (Org.), *Ergonomia* (pp. 1-26). São Paulo: Blucher.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2010). O trabalho e o ponto de vista da atividade. Em Y. Schwartz & L. Durrive (Org.), *Trabalho & Ergologia: Conversas sobre a atividade humana* (pp. 89-117). Niterói: EdUFF.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2014). *Sobre o trabalho: Ergologia, conceito e método* (3ª ed.). Niterói: EdUFF.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2022). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana* (3ª ed.). Niterói: Eduff.

Schwartz, Y., Duc, M., & Durrive, L. (2010). O homem, o mercado e a cidade. In Y. Schwartz & L. Durrive (Orgs.), *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2ª ed., pp. 247-273). Niterói: EdUFF.

Schwartz, Y.; Mencacci, N. (2008). Trajetória ergológica e a gênese do conceito usos de si. *Informática na educação: teoria & prática*, Porto Alegre, v. 11, n. 1. DOI: 10.22456/1982-1654.7129. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/InfEducTeoriaPratica/article/view/7129>. Acesso em: 20 ago. 2024.

Soares, C. (2020). *Desafios e perspectivas da Psicodinâmica do Trabalho na contemporaneidade: Um estudo sobre a Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília).

Souza, L. K. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a análise temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 34-53.

Souza, N. O. F. (2016). *Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em profissionais da Diretoria de Vigilância em Saúde do Município de Palmas - TO* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Tocantins, Palmas).

- Torres, C. G., & Cardoso, C. R. (2021). Subjetividade e resistência: Possibilidades e limites da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19(3), e00291127. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00291>
- Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. In F. O. Vieira (Ed.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 421-426). Curitiba: Juruá.
- Vasconcelos, A. C. L. (2015). Antecedentes e construção da psicodinâmica do trabalho. In R. D. Moraes & A. C. L. Vasconcelos (Orgs.), *Trabalho e emancipação* (pp. 45-62). Curitiba: Juruá.
- Vasconcelos, A. C. L., & Muniz, H. P. (2017). O corpo psíquico e histórico no trabalho: Corpo subjetivo e corpo-si. *Revista Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, vol. 7 n^o2.
- Vasconcelos, A. C. L. (2017). *Situação de trabalho docente no Instituto de Computação de uma universidade pública federal: Debate de normas e dimensionamento de valores do bem comum* (Tese de Doutorado, Universidade Federal Fluminense, Instituto de Psicologia).
- Vasconcelos, V. D., & Trentini, C. M. (2021). Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 21(1), 1355-1366. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>.
- Vieira, J., Anido, I., & Calife, K. (2022). Mulheres profissionais da saúde e as repercussões da pandemia da COVID-19: é mais difícil para elas? *Revista Saúde Debate*, 46(132), 47-62. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213203>.
- Viegas, M. F. (2013). Histórico e conceitos da ergologia: entrevista com Yves Schwartz. *Reflexão E Ação*, 21(1), 327-340. <https://doi.org/10.17058/rea.v21i1.3742>
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2016). Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. *Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 14(2), 170-199. <https://doi.org/10.19094/contextus.v14i2.830>.
- Zanelli, J. C. (2015). Riscos e intervenção psicossocial nas organizações de trabalho. In P. Bensassolli & J. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 642-650). São Paulo: Casa do Psicólogo.

APÊNDICE I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa **Saúde Mental e Trabalho: riscos psicossociais e vivências subjetivas de servidores de saúde do Estado do Amazonas**, cuja pesquisadora responsável é a Profa. Dra. Ana Cláudia Leal Vasconcelose a assistente de pesquisa é a discente do curso de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas Erika Priscilla de Freitas Hounsell. O objetivo geral deste estudo é analisar as vivências subjetivas relacionadas ao trabalho de servidores da saúde. Nesse sentido, pretende-se verificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos servidores da saúde; identificar sinais, sintomas e formas de adoecimento psíquico relacionados ao trabalho de servidores da saúde; e compreender as estratégias utilizadas pelos trabalhadores face ao sofrimento/adoecimento vivenciados nos serviços de saúde com potencialidade promotoras de saúde mental.

Você está sendo convidado (a) por ser servidor de saúde da Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas - Dra. Rosemary Costa Pinto (FVS-RCP), preenchendo os critérios para o público desta pesquisa. Para participar, você deve estar em pleno exercício de suas funções.

Você tem plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma para a relação que possui com a Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas - Dra. Rosemary Costa Pinto (FVS- RCP). Caso aceite participar do estudo, sua participação na primeira fase consiste em preencher o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, composto por quatro escalas: Escala da Organização do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho, realizada em até trinta minutos (30min) de duração, em caráter privativo.

Em um segundo momento, serão realizados cinco (05) encontros, cada encontro, terá um processo de devolutiva, no qual será apresentado um relatório diagnóstico acerca de uma escala do PROART, construído após análise dos dados levantados pela sua participação e a de outros servidores na primeira fase, e que poderá ser discutido e validado para acréscimo de novas informações, como explicações extras sobre determinados pontos, e retirada de

outras informações que os participantes não acharem que deverão seguir para a avaliação da gestão. Todo o processo será realizado de forma a manter a privacidade do participante, e as informações obtidas não serão utilizadas contra o(a) senhor(a) e nem veicularão sua identidade em nenhuma das etapas planejadas.

A sua confirmação de interesse em responder o PROART, não obriga a participação nos encontros, tendo em vista que os participantes desta etapa serão representantes voluntários dos departamentos/setores da Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas - Dra. Rosemary Costa Pinto (FVS-RCP). Os encontros ocorrerão em ambiente seguro e serão registrados em áudio para posterior transcrição e análise. Desse modo, solicitamos autorização para registro de áudio, que não será exposto a qualquer servidor da Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas - Dra. Rosemary Costa Pinto (FVS-RCP), e nas transcrições também não serão utilizados nomes reais, que serão reduzidos a letras simples para identificação e/ou nomes-fantasia.

Todo o processo será realizado de forma a manter a privacidade do participante, e as informações obtidas não serão utilizadas contra você e nem veicularão sua identidade em nenhuma das etapas planejadas. Toda pesquisa com seres humanos envolve riscos aos participantes. Nesta pesquisa os riscos para você são a existência de algum grau de incômodo/desconforto em relação às perguntas do Protocolo e durante os encontros, e são esperados como benefícios que os participantes tenham acesso ao relatório diagnóstico produzido em linguagem acessível e clara, para que possam tomar ciência acerca dos fatores que influenciam as vivências subjetivas relacionadas ao trabalho à qual estão expostos, e como podem alterá-la. Esse relatório, após validado pelos participantes, também será encaminhado à gestão, para discussão dos pontos levantados.

Se julgar necessário, você dispõe de tempo para que possa refletir sobre sua participação, consultando, se necessário, seus familiares ou outras pessoas que possam ajudá-los na tomada de decisão livre e esclarecida. Caso você tenha qualquer que seja a despesa decorrente da participação neste estudo, ainda que não previsto inicialmente, você receberá o ressarcimento via transferência bancária. De igual maneira, caso haja algum dano decorrente da sua participação no estudo, estão assegurados a você o direito a indenização e cobertura material para reparação do dano conforme determina a lei. Ressalta-se ainda que você tem direito à assistência integral gratuita caso ocorra danos diretos e/ou indiretos ou imediatos e/ou tardios decorrentes da sua participação no estudo pelo tempo que for

RUBRICA DO PARTICIPANTE

RUBRICA DO PESQUISADOR

PÁGINA 2 DE 3

necessário.

Garantimos a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica. Você pode entrar em contato com a pesquisadora responsável Ana Cláudia Leal Vasconcelos pelo e-mail anaclealv@ufam.edu.br, a qualquer tempo para informação adicional no endereço Laboratório de Psicologia, trabalho e Saúde (LAPSIC-UFAM), Universidade Federal do Amazonas, Av. Anderson de Menezes - Setor Sul - Coroadó, Manaus – AM, Cel: (92) 981443984. E também pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal do Amazonas (CEP/UFAM) e com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), quando pertinente. O CEP/UFAM fica na Escola de Enfermagem de Manaus (EEM/UFAM) - Sala 07, Rua Teresina, 495 – Adrianópolis – Manaus – AM, Fone: (92) 3305-1181 Ramal 2004, E- mail: cep@ufam.edu.br. O CEP/UFAM é um colegiado multi e transdisciplinar, independente, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Este documento (TCLE) será elaborado em duas VIAS, que serão rubricadas em todas as suas páginas, exceto a com as assinaturas, e assinadas ao seu término por você e pelo pesquisador responsável, ficando uma via com cada um.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Li e concordo em participar da pesquisa, permitindo, inclusive, a gravação de imagem e som no caso do meu expresso interesse em participar da segunda etapa do presente estudo.

Manaus, ____/____/____

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador Responsável

ANEXO I

Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho e está sob a responsabilidade técnico-científica da pesquisadora, ela foi elaborada pelo “Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” da Universidade de Brasília – UnB, e subsidiará a Tese de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, com ênfase em processos psicossociais, intitulada: Saúde mental e trabalho: uma análise das vivências subjetivas de Servidores da Saúde do Estado do Amazonas.

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. É importante salientar que ao responder o formulário, você poderá sentir algum desconforto psicológico, por se tratar de uma temática delicada. Ainda assim o preenchimento do instrumento é de suma importância, pois com base nos dados produzidos, será possível dimensionar o bem-estar psicológico dos servidores da Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas - Dra. Rosemary Costa Pinto (FVS-RCP) e consequentemente promover condutas fundamentadas em evidências no intuito de dirimir sofrimento psicológico observado. Disponibilizamos suporte e ajuda psicológica aos respondentes que porventura se sintam desconfortáveis ao final da avaliação.

As **informações prestadas** por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Sua participação é fundamental.

Dados do participante:

Sexo:

Masculino

Feminino

Faixa etária:

18 a 30

31 a 40

41 a 50

51 a 60

+ 60

Setor que trabalha

Diretor Presidente – DIRPRE

Departamento _____

Diretoria Administrativa-financeira – DAF

Departamento _____

Diretoria Técnica – DITEC

Departamento _____

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

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

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz sobre a forma de gestão utilizada na sua organização.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a Atenção	1	2	3	4	5
É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as Pessoas	1	2	3	4	5
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

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

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

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de *problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho*. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses**.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Amargura				1 2 3 4 5	
Sensação de vazio				1 2 3 4 5	
Mau-Humor				1 2 3 4 5	
Vontade de Desistir de Tudo				1 2 3 4 5	
Tristeza				1 2 3 4 5	
Perda da autoconfiança				1 2 3 4 5	
Solidão				1 2 3 4 5	
Insensibilidade em relação aos colegas				1 2 3 4 5	
Dificuldades nas relações fora do trabalho				1 2 3 4 5	
Vontade de ficar sozinho				1 2 3 4 5	
Conflitos nas relações familiares				1 2 3 4 5	
Agressividade com os outros				1 2 3 4 5	
Dificuldade com os amigos				1 2 3 4 5	
Impaciência com as pessoas em geral				1 2 3 4 5	
Dores no corpo				1 2 3 4 5	
Dores no braço				1 2 3 4 5	
Dor de cabeça				1 2 3 4 5	
Distúrbios digestivos				1 2 3 4 5	
Dores nas costas				1 2 3 4 5	
Alterações no sono				1 2 3 4 5	
Dores nas pernas				1 2 3 4 5	
Distúrbios Circulatórios				1 2 3 4 5	
Alterações no apetite				1 2 3 4 5	