



Universidade de Brasília – UnB

Instituto de Psicologia – IP

Departamento de Psicologia Clínica– PCL

Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica e Cultura – PPG PsiCC

SOFRIMENTO NO TRABALHO:

estudo de caso de riscos psicossociais em um órgão do Poder Legislativo Federal

SÉRGIO RICARDO ALVES KNUST

Orientadora: Profa. Dra. Eliane Maria Fleury Seidl

Brasília, junho de 2017.



Universidade de Brasília – UnB

Instituto de Psicologia – IP

Departamento de Psicologia Clínica– PCL

Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica e Cultura – PPG PsiCC

**SOFRIMENTO NO TRABALHO:
estudo de caso de riscos psicossociais em um órgão do Poder Legislativo Federal**

SÉRGIO RICARDO ALVES KNUST

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica e Cultura.

Orientadora: Profa. Dra. Eliane Maria Fleury Seidl

Brasília, junho de 2017.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo autor

K74s KNUST, SÉRGIO RICARDO ALVES
SOFRIMENTO NO TRABALHO: estudo de caso de riscos
psicossociais em um órgão do Poder Legislativo
Federal / SÉRGIO RICARDO ALVES KNUST; orientador
ELIANE MARIA FLEURY SEIDL. -- Brasília, 2017.
200 p.

Dissertação (Mestrado - Mestrado em Psicologia
Clínica e Cultura) -- Universidade de Brasília, 2017.

1. Riscos Psicossociais. 2. Protocolo de
Avaliação. 3. Estratégias Defensivas. 4. Psicodinâmica
do Trabalho. 5. Taquigrafia. I. SEIDL, ELIANE MARIA
FLEURY, orient. II. Título.

Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Psicologia – IP
Departamento de Psicologia Clínica– PCL
Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica e Cultura – PPG PsiCC

Dissertação apresentada em 30/06/2017, aprovada pela Banca Examinadora:

Professora Doutora Eliane Maria Fleury Seidl

Presidente da Banca Examinadora
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura
Universidade de Brasília – UnB

Professor Doutor Emílio Peres Facas

Examinador externo
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília – UnB

Professora Doutora Carla Sabrina Xavier Antloga

Examinador interno
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura
Universidade de Brasília – UnB

Professora Doutora Sheila Giardini Murta

Membro Suplente
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura
Universidade de Brasília – UnB

OPERÁRIO VIAJANTE

*eu revejo velhos vídeos
eu refaço velhas vias
desvios, desvãos, devaneio*

*revivo momentos
reavivo meus sonhos*

eu ouço o mar... diariamente

*insiste em meu quarto de dormir
um sol brilhante*

*eu viajo o universo
a bordo de um verso; transbordo
noites e dias...*

*procuro um fazedor de países,
um construtor de edifícios
tenho barro, tijolo e cimento
meus olhos são duas fontes
faltam-me então as mãos do operário*

Anabe Lopes (2015)

In memoriam

Dedico este trabalho aos servidores do Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação da Câmara dos Deputados, que me apoiaram na execução e na conclusão deste estudo.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Dalton Knust Sobrinho e Floralice Alves Knust, pelo carinho e por proporcionarem a base da minha formação educacional.

Ao Alex Bezerra Leitão, pela compreensão, pela força, pela vibração e pelas alegrias fornecidas durante esta caminhada.

À minha querida professora e orientadora Eliane Seidl, que com seu acolhimento, iluminou minha trajetória durante este trabalho de dissertação.

Aos professores Carla Antloga, Emílio Facas e Sheila Murta, por aceitarem o convite para participar da minha Banca Examinadora.

À minha prima Leila Denise Alves Amorim, pela paciência, disponibilidade e apoio sobre o saber estatístico, essencial para o entendimento e para a análise dos dados deste estudo.

Ao colega Victor Souza, pela consultoria na área de estatística.

À Fernanda Duarte pelo impulso inicial e pelas dicas para a elaboração desta dissertação.

À Heidmilene Rocha e à Rosanna Ribeiro, do #timeeliane, pela empolgação, risadas e cumplicidade.

À minha Coordenadora Elaine Ribeiro Machado, que sempre acreditou no meu potencial e me apoiou em vários momentos da minha vida profissional e acadêmica.

À Diretora e à Assessora Técnica do DETAQ, Adriana Paula Ferreira da Silva e Juliana Baldoni Figueiredo, respectivamente, por viabilizarem a execução deste estudo.

À Mônica C. Xavier por todo incentivo e solicitude em relação à pesquisa apresentada.

Aos gestores do DETAQ, Marcus Vinícius C. da Fonseca, Renata S. Nacfur, Herculano F. Dourado, Mosaniel B. de Lima, pela disponibilidade de tempo e pelo apoio ao longo da realização deste trabalho.

À colega de trabalho Carolina Lordello, pela compreensão do momento vivido por mim.

Aos trabalhadores da Coordenação de Histórico e Debates, Giselle, Mariana, Rubens, Anderson, Stephania, Daniel, Vera e Nayara, pelo suporte e entusiasmo.

Aos participantes da pesquisa, que expuseram suas dificuldades e seus sofrimentos, impulsionando-me a elaborar recomendações em prol da qualidade de vida no trabalho.

Ao DETAQ, ao CEFOR e ao DEMED, que me apoiaram institucionalmente para a realização desta pesquisa.

RESUMO

Realizou-se um estudo de corte transversal e abordagem metodológica mista, com o objetivo de investigar os riscos psicossociais no trabalho desempenhado por trabalhadores do Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação – DETAQ – da Câmara dos Deputados, colaborando, assim, para a prevenção do adoecimento e promoção da saúde no trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho constituiu a abordagem teórica de referência para fundamentar este estudo, especialmente a partir das obras clássicas de seu autor seminal, Christophe Dejours. Inicialmente foram coletados e analisados dados referentes aos afastamentos médicos do trabalho para tratamento de saúde dos servidores efetivos da referida instituição, durante o período de 01/05/2013 a 30/04/2016. Após isso, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais – PROART – foi aplicado em 123 servidores efetivos do departamento, no qual se buscou caracterizar quantitativamente e qualitativamente os riscos psicossociais vinculados às dimensões da organização prescrita do trabalho, dos estilos de gestão, do sofrimento patogênico e dos danos físicos e psicossociais. Por último, foi realizado um único encontro com o grupo focal composto por seis gestores do órgão, com o objetivo de investigar, de forma qualitativa, a visão dos gestores acerca das dificuldades enfrentadas no trabalho pelos seus subordinados e como lidar com essas dificuldades, tendo em vista o aumento do prazer e a minimização do sofrimento patogênico no contexto laboral. Enquanto que a parte qualitativa dos resultados foi analisada por meio da análise de conteúdo, para a análise dos dados quantitativos foram utilizadas estatísticas descritivas e inferenciais. A utilização dessas três estratégias de coleta de dados possibilitou a discussão, de forma individual e em conjunto, dos resultados por meio da triangulação de dados, como forma de se recorrer a diferentes instrumentos de pesquisa, conferindo o caráter de uma investigação. Os resultados deste estudo apontaram que, embora haja elevado índice de adoecimento, os servidores do DETAQ relataram, mediante a aplicação do PROART, baixos riscos de sofrimento patogênico e de danos físicos e psicossociais, e risco médio em relação à organização prescrita do trabalho, com presença moderada dos estilos de gestão gerencialista e coletivo. No entanto, cabe destacar que pelas respostas da parte qualitativa desse instrumento psicométrico, os servidores indicaram como principais dificuldades a sobrecarga de trabalho, a desmotivação, o trabalho rotineiro e tedioso e a jornada de trabalho excessiva, que corroboram as percepções do grupo focal. Além disso, percebe-se a utilização de estratégias de defesa de exploração, de adaptação e de proteção por esses trabalhadores, além de mecanismos de mobilização subjetiva, tais como o diálogo e a negociação utilizados como formas de inteligência prática para a conversão do sofrimento criativo em prazer. Por fim, algumas recomendações constituídas de ações pontuais de curto e médio prazos foram apresentadas, com o intuito de evitar danos, minimizar aqueles que já existem e proporcionar vivências de prazer no trabalho.

Palavras-Chave: Riscos Psicossociais. Sofrimento. Protocolo de Avaliação. Estratégias Defensivas. Psicodinâmica do Trabalho. Taquigrafia.

ABSTRACT

A cross-sectional study and methodological approach, with the aim of investigating the psychosocial risks at work played by the Department of Shorthand, Proofreading e Redaction – DSPR – of the Chamber of Deputies, contributing thus to the prevention of illness and promotion of health at work. The Psychodynamics of Work constituted the theoretical approach of reference to substantiate this study, especially from the classical works of your seminal author Christophe Dejours. Data on the medical clearances for health treatment were initially collected and analyzed of effective servers of that institution, during the period from 01/05/2013 to 30/04/2016. After that, the Protocol of Psychosocial Risks at Work's Evaluation – PPRWE – was applied in 123 effective servers of the Department, which characterized quantitatively and qualitatively the psychosocial risks linked to the dimensions of the prescript organization of work, management styles, pathogenic suffering and physical and psychosocial damage . Finally, we conducted a single encounter with the focal group consisting of six managers of the organ, in order to investigate, qualitatively, the vision of managers about the difficulties faced at work by his subordinates and how to deal with those difficulties, in order to increase the pleasure and the minimization of pathogenic suffering in the context. While the qualitative part of the results was analyzed through content analysis, the analysis of the quantitative data were used by descriptive and inferential statistics. The use of these three strategies of data collection made possible the discussion, individually and together, the results through the triangulation of data as a way to appeal to different research instruments, giving it the character of an investigation. The results of this study showed that, although there is a high rate of illness, DSPR servers reported, by applying the PPRWE, low risks of pathogenic suffering and physical and psychosocial harm, and medium risk according to prescript organization of work, with moderate presence of managerial and collective styles . However, it is worth mentioning that the responses of the qualitative part of that psychometric instrument, the servers indicated as main difficulties the work overload, demotivation, routine and tedious work and excessive work journey, which corroborated with the perceptions of the focal group. In addition, the use of defense strategies of exploitation, of adaptation and protection for these workers, as well as subjective mobilization mechanisms, such as dialogue and negotiation used as forms of practical intelligence for the conversion of the creative suffering in pleasure. Finally, some recommendations consisting on short and medium punctual actions of term have been presented in order to avoid damage, minimize those that already exist and provide experiences of pleasure at work.

Keywords: Psychosocial Risks. Suffering. Protocol of Evaluation. Defensive Strategies. Psychodynamics of Work. Shorthand.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Proposta gráfica do modelo teórico de investigação dos riscos psicossociais no trabalho.	23
Figura 2. Representação da sequência e das funções dos procedimentos defensivos contra o sofrimento decorrente dos processos de organização do trabalho.	27
Figura 3. Quantidade de funcionários da CD por categoria funcional.	37
Figura 4. Organograma da Câmara dos Deputados.	37
Figura 5. Organograma do DETAQ.	42
Figura 6. Proposta de Modelo Empírico de Investigação.	58
Figura 7. Parâmetros de avaliação para os riscos globais das escalas ESPT e EDT do PROART.	67
Figura 8. Total de afastamentos de servidores da CD por período de tempo.	72
Figura 9. Percentual de afastamentos por departamento da CD.	75
Figura 10. Percentual das 10 maiores ocorrências de afastamentos do trabalho no DETAQ, durante o período de 01/05/2013 a 30/04/2016.	76
Figura 11. Percentual das 10 maiores ocorrências de afastamentos do grupo F da CID-10 com relação ao total de afastamentos por TMC no DETAQ, durante o período de 01/05/2013 a 30/04/2016.	77
Figura 12. Frequência das respostas da EOT.	82
Figura 13. Frequência das respostas do fator Divisão das Tarefas da EOT.	83
Figura 14. Frequência das respostas do fator Divisão Social do Trabalho da EOT.	84
Figura 15. Médias das respostas da EEG.	85
Figura 16. Frequências das respostas da ESPT.	86
Figura 17. Frequências das respostas do fator Falta de Sentido do Trabalho da ESPT.	87
Figura 18. Frequências das respostas do fator Esgotamento Mental da ESPT.	88
Figura 19. Frequências das respostas do fator Falta de Reconhecimento da ESPT.	89
Figura 20. Frequências das respostas da EDT.	90
Figura 21. Frequências das respostas do fator Danos Psicológicos da EDT.	91
Figura 22. Frequências das respostas do fator Danos Sociais da EDT.	92

Figura 23. Frequências das respostas do fator Danos Físicos da EDT.....	93
Figura 24. Modelo explicativo da relação Trabalho-Riscos Psicossociais da amostra.	104
Figura 25. Categorias finais, temas, conceito norteador e exemplos de relatos das principais dificuldades enfrentadas no trabalho.	107
Figura 26. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada uma das categorias.....	108
Figura 27. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria gestão.	109
Figura 28. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria natureza do trabalho.	110
Figura 29. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria danos físicos e psicológicos.	110
Figura 30. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria contexto do trabalho.....	111
Figura 31. Principais dificuldades enfrentadas no trabalho ordenadas pelos temas, contendo o valor absoluto dos relatos e o percentual com relação ao total dos relatos.	112
Figura 32. Categorias finais, temas, conceito norteador e exemplos de relatos a respeito das formas de lidar com as dificuldades no trabalho.	114
Figura 33. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada uma das categorias.....	115
Figura 34. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria resignação.	116
Figura 35. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria busca de apoio social.	116
Figura 36. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria focalizar em atividades prazerosas.....	117
Figura 37. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria sofrimento.	118

Figura 38. Principais formas de lidar com as dificuldades do trabalho ordenadas pelos temas, contendo o valor absoluto dos relatos e o percentual com relação ao total dos relatos.....	118
Figura 39. Temas, conceito norteador e evidências dos fatores que poderiam gerar sofrimento no trabalho, de acordo com a avaliação dos gestores.	120
Figura 40. Temas, conceitos norteadores e evidências dos fatores que poderiam gerar prazer e/ou minimizar o sofrimento no trabalho, de acordo com a avaliação dos gestores.	123

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. <i>Dados dos afastamentos do trabalho para tratamento de saúde, classificados por órgão da Câmara dos Deputados e por período.</i>	73
Tabela 2. <i>Dados sociodemográficos e ocupacionais dos participantes da pesquisa (n=109).</i>	78
Tabela 3. <i>Número absoluto (n=43) e percentual de pelo menos um afastamento do trabalho em 2016, classificados de acordo com o cargo efetivo e a lotação.</i>	80
Tabela 4. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para a EOT.</i>	81
Tabela 5. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Divisão das Tarefas da EOT.</i>	83
Tabela 6. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Divisão Social do Trabalho da EOT.</i>	84
Tabela 7. <i>Itens mais e menos característicos para o fator Estilo Gerencialista da EEG.</i>	85
Tabela 8. <i>Itens mais e menos característicos para o fator Estilo Coletivo da EEG.</i>	85
Tabela 9. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para a ESPT.</i>	86
Tabela 10. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Falta de Sentido do Trabalho da ESPT.</i>	87
Tabela 11. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Esgotamento Mental da ESPT.</i>	88
Tabela 12. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Falta de Reconhecimento da ESPT.</i>	89
Tabela 13. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para a EDT.</i>	90
Tabela 14. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Danos Psicológicos da EDT.</i>	91
Tabela 15. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Danos Sociais da EDT.</i>	92
Tabela 16. <i>Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Danos Físicos da EDT.</i>	93
Tabela 17. <i>Novo reagrupamento das categorias dos grupos sociodemográficos e ocupacionais.</i>	94
Tabela 18. <i>Regressão do fator danos sociais.</i>	99
Tabela 19. <i>Regressão do fator danos psicológicos.</i>	100

Tabela 20. <i>Regressão do fator danos físicos.</i>	100
Tabela 21. <i>Regressão do fator falta de sentido do trabalho.</i>	101
Tabela 22. <i>Regressão do fator esgotamento mental.</i>	101
Tabela 23. <i>Regressão do fator falta de reconhecimento.</i>	102
Tabela 24. <i>Regressão do fator estilo gerencialista.</i>	102
Tabela 25. <i>Regressão do fator estilo coletivo.</i>	103
Tabela 26. <i>Categoria, tema, tipo de defesa, estratégia defensiva e ordem de classificação da frequência com que aparecem nas respostas dos participantes da pesquisa sobre os modos de enfrentamento das dificuldades do trabalho.</i>	137
Tabela 27. <i>Itens e cargas fatoriais dos fatores ‘divisão das tarefas’ e ‘divisão social do trabalho’ da EOT (Facas et al., 2015, p. 238-239).</i>	167
Tabela 28. <i>Itens e cargas fatoriais do ‘estilo gerencialista’ e do ‘estilo coletivo’ da EEG (Facas et al., 2015, p. 239-241).</i>	167
Tabela 29. <i>Itens e cargas fatoriais dos fatores ‘falta de sentido do trabalho’, ‘esgotamento mental’ e ‘falta de reconhecimento’ da ESPT (Facas et al., 2015, p. 241-242).</i> 168	
Tabela 30. <i>Itens e cargas fatoriais dos fatores ‘danos psicológicos, ‘danos sociais’ e ‘danos físicos’ da EDT (Facas et al., 2015, p. 243-244).</i>	169
Tabela 31. <i>Resultados das análises de variância da Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOT).</i>	176
Tabela 32. <i>Resultados das análises de variância da Escala de Estilos de Gestão (EEG).</i> ...	178
Tabela 33. <i>Resultados das análises de variância da Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT).</i>	179
Tabela 34. <i>Resultados das análises de variância da Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT).</i>	181

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CD – Câmara dos Deputados
- CEDI – Centro de Documentação e Informação
- CEFOR – Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento
- CID-10 – Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, Décima Revisão
- CNEs – Cargos de Natureza Especial
- CONLE – Consultoria Legislativa
- CONOF – Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira
- COMED – Coordenação Médica
- DECOM – Departamento de Comissões
- DEMED – Departamento Médico
- DEPES – Departamento de Pessoal
- DEPOL – Departamento de Polícia Legislativa
- DETAQ – Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação
- df – Grau de liberdade (degree of freedom)
- DILEG – Diretoria Legislativa
- D.O.R.T. – Distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho
- DP – Desvio-Padrão
- EDT – Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho
- EEG – Escala de Estilos de Gestão
- EOT – Escala de Organização Prescrita do Trabalho
- ESPT – Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho
- Ia-d – Índice de Absenteísmo-Doença
- IRIS – Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico
- LPCT – Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho
- L.E.R. – Lesão por esforço repetitivo
- M – Média
- p – Grau de significância
- PdT – Psicodinâmica do Trabalho
- PP – Participantes da Pesquisa
- PROART – Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho

ProSAT – Programa de Saúde do Trabalhador

R^2 Adj – R^2 ajustado

SEPEM – Serviço de Perícia Médica

SGM – Secretaria-Geral da Mesa

SPs – Secretários Parlamentares

SPSS – Software Statistical Package for Social Science

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TMC – Transtornos Mentais e Comportamentais

UnB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

Introdução	1
Capítulo 1: Referencial Teórico	4
1.1 Significados do trabalho	4
1.1.1 O Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho.....	7
1.2 A evolução da organização do trabalho e o trabalhador	9
1.3 Psicodinâmica do Trabalho	12
1.3.1 Os destinos do sofrimento no trabalho	16
1.3.2 Estratégias defensivas para lidar com o sofrimento no trabalho	24
1.3.3 A utilização da psicometria em estudos da Psicodinâmica do Trabalho	29
1.3.4 Estudos realizados com base na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho	31
Capítulo 2: Contextualização do Estudo	36
2.1 Apresentação da instituição.....	36
2.2 Histórico e contextualização da Taquigrafia	39
2.3 Apresentação do órgão de estudo	41
2.4 O trabalho desempenhado pelos servidores do DETAQ.....	43
Capítulo 3: Justificativa e Objetivos	46
3.1 Justificativa científica.....	46
3.2 Justificativa social	46
3.3 Objetivo geral	47
3.4 Objetivos específicos.....	48
Capítulo 4: Método.....	50
4.1 Participantes	55
4.2 Instrumentos da Coleta de Dados	56
4.2.1 Prontuário médico eletrônico.....	56
4.2.2 Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART	56
4.2.3 Questionário sociodemográfico e ocupacional.....	61
4.2.4 Roteiro semiestruturado para o grupo focal.....	61
4.3 Procedimentos de Coleta de Dados	61
4.4 Análise de Dados.....	64
4.4.1 Análises Descritivas.....	65
4.4.2 Análises Inferenciais.....	67
4.4.3 Análises de Conteúdo	68
4.5 Considerações Éticas	70
4.5.1 Riscos Potenciais da Pesquisa	70
4.5.2 Benefícios da Pesquisa	70

Capítulo 5: Resultados	71
5.1 Afastamentos médicos para tratamento de saúde	71
5.2 Caracterização sociodemográfica e ocupacional	78
5.3 Resultados do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART	81
5.3.1 Organização Prescrita do Trabalho	81
5.3.2 Estilos de Gestão	84
5.3.3 Sofrimento Patogênico no Trabalho	86
5.3.4 Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho	89
5.3.5 Análises de Variância: comparação entre grupos sociodemográficos e ocupacionais	93
5.3.6 Modelos de Regressão Linear Múltipla	98
5.3.7 Principais dificuldades enfrentadas no trabalho e como lidar com elas	104
5.4 Grupo Focal com Gestores do DETAQ	119
5.4.1 Fatores que poderiam gerar sofrimento	119
5.4.2 Fatores que poderiam gerar prazer e/ou minimizar o sofrimento	121
Capítulo 6: Discussão	124
6.1 Recomendações	140
Capítulo 7: Considerações finais	145
Referências	148
Anexo I: PROART	161
Anexo II: Itens e Cargas Fatoriais do PROART	167
Anexo III: Questionário Sociodemográfico e Ocupacional	170
Anexo IV: Roteiro Semiestruturado para o Grupo Focal	171
Anexo V: Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa	172
Anexo VI: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE	174
Anexo VII: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Grupo Focal	175
Anexo VIII: Resultados das Análises de Variância das Escalas do PROART	176

INTRODUÇÃO

*Uma pessoa continua a trabalhar porque o trabalho é uma forma de diversão.
Mas temos de ter cuidado para não deixarmos a diversão tornar-se
demasiado penosa.*

Friedrich Nietzsche.

Este estudo foi realizado com servidores do Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação (DETAQ) da Câmara dos Deputados (CD), tendo como referência o construto teórico e prático da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) sobre riscos psicossociais, cujas dimensões englobam a organização do trabalho, os estilos de gestão, o sofrimento patogênico e os danos físicos e psicossociais.

A demanda principal para a realização da pesquisa surgiu devido ao elevado número de adoecimentos desses trabalhadores, o que foi constatado com a análise documental comparativa do número de afastamentos médicos para tratamento da própria saúde dentro da CD. De fato, em estudo realizado na mesma organização pública, Alves (2014) já alertava para o alto índice de adoecimento entre os taquígrafos parlamentares, que em 2008 chegou a 40% de adoecidos.

Nesse contexto, conforme ressalta Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a PdT se propõe a estudar não somente as dinâmicas em situações de trabalho que conduzem ao prazer ou ao sofrimento, mas também amplia o enfoque da patologia psicossomática ou mental para além das fronteiras dos estudos da dinâmica saúde-doença. Assim, faz-se necessário levar em consideração “fenômenos do mundo do trabalho que impactam sobre a dinâmica intrapsíquica e sobre a intersubjetividade” (p. 14).

É com esse enfoque que a utilização do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) constituiu a base inicial para a realização desta pesquisa investigativa das relações entre saúde e trabalho, ou seja, das relações entre o desejo

do trabalhador e as exigências das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, que podem resultar em riscos psicossociais. Por oportuno, cabe mencionar que a condução de pesquisa utilizando o PROART foi realizada para o estudo da psicodinâmica do trabalho bancário, no qual se constatou a ascensão de dilemas éticos, da indignidade no trabalho e do assédio moral entre a categoria (Facas, Duarte, Mendes, & Araujo, 2015).

Além disso, foi realizado um encontro de grupo focal com gestores do departamento para ampliar a investigação das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e suscitar alternativas para minimização do sofrimento patogênico e maximização do sofrimento criativo (prazer) no ambiente laboral. Convém destacar que são escassos os estudos com essa perspectiva da visão dos gestores sobre o processo de saúde-doença e das vivências de prazer que podem ser implementadas no trabalho. De fato, de acordo com Mendes (2008), para se explicar o prazer e o reconhecimento, é imprescindível considerar a organização do trabalho, da qual fazem parte os gestores e a direção do departamento, além do que esses gestores são também servidores.

Isso posto, a combinação dos resultados da presente pesquisa com estudos (Alves, 2011; Moura, 2009; Corsatto, 2013; Maia, 2013; Alves, 2014) realizados dentro da abordagem da PdT para a categoria específica de taquígrafos, contribuiu para a discussão e para a propositura de recomendações, cujas intenções são o de guiar a elaboração de políticas de saúde e de qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, da mesma forma como preceitua Alves (2014), pode-se dizer que a construção de espaço de discussão e de cooperação na organização do trabalho da instituição pesquisada constitui a principal ferramenta para a prevenção do adoecimento e para a transformação do sofrimento no trabalho.

Dessa forma, esta dissertação está organizada em sete capítulos.

O primeiro capítulo compõe o referencial teórico, em que os significados do trabalho são contextualizados historicamente, assim como a organização do trabalho e a abordagem

teórico-metodológica da PdT, com ênfase nos destinos do sofrimento e nas estratégias defensivas.

No segundo capítulo, a instituição e o órgão de estudo são apresentados a partir de informações básicas a respeito da estrutura e dos processos de trabalho desempenhados pelos servidores do DETAQ, especialmente pelos taquígrafos legislativos.

O terceiro capítulo contempla as justificativas e os objetivos, geral e específicos, que orientaram todo o processo de produção deste estudo.

O quarto capítulo trata do método utilizado nesta pesquisa, que contém informações detalhadas sobre o tipo de pesquisa, os participantes, os instrumentos e procedimentos de coleta de dados, a análise de dados e as considerações éticas.

No quinto capítulo, os resultados obtidos com os dados dos afastamentos médicos do trabalho para tratamento da própria saúde, da aplicação do PROART e do grupo focal com gestores são apresentados.

O sexto capítulo contém a discussão dos resultados e as recomendações sugeridas a partir do referencial teórico, prático e de pesquisas da PdT.

Por último, o capítulo sétimo apresenta as considerações finais.

CAPÍTULO 1: REFERENCIAL TEÓRICO

Com efeito, parece que a exploração do corpo passa sempre e necessariamente por uma neutralização prévia da vida mental, através da organização do trabalho.

Christophe Dejours (1992, p. 136).

Neste capítulo, são introduzidos aspectos sobre o percurso da conceituação histórica dos significados do trabalho da organização do trabalho e da abordagem científica da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), construto teórico adotado no estudo. Em seguida, o sofrimento é definido e contextualizado dentro da perspectiva teórica da PdT, assim como são explicitados seus desdobramentos: sofrimento patogênico e sofrimento criativo. Por fim, os mecanismos de funcionamento das estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores para reduzir a percepção do sofrimento no trabalho são explicados e também são realizadas algumas reflexões acerca da utilização da psicometria em estudos da PdT.

1.1 Significados do trabalho

Inicialmente, cabe a pergunta básica, mas essencial: o que é trabalho? A etimologia dessa palavra vem do latim *tripalium* (*tri*=três e *paliu*=pau), que era uma ferramenta formada por três paus de madeira afiados, utilizado por agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo e as espigas de milho. Entretanto, ele foi também utilizado como instrumento de tortura, além do que a palavra *tripalium* se liga ao verbo *tripaliare*, que significa torturar (Albornoz, 1998).

A partir disso, foi atribuído ao trabalho conotações de tortura, sofrimento, dificuldade, incômodo, submissão, sacrifício, exploração e padecimento. De fato, o operário chapliniano de Tempos Modernos é o exemplo dessa ideia inicial do termo trabalho como infortúnio e tortura, que foi naturalizada na trajetória humana e ainda está presente nos dias atuais (Bonzatto, 2011).

Porém, conforme ressalta Albornoz (1998), essa visão negativa do trabalho evoluiu para outros conteúdos semânticos, tais como esforçar-se, laborar e obrar. Por oportuno, cabe mencionar que a língua portuguesa possui as acepções labor e trabalho, que significam “realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável” (Albornoz, 1998, p. 9). Dessa forma, enquanto que o labor corresponderia ao trabalho do corpo do ser humano pela sobrevivência, o trabalho seria a fabricação ou a criação de um produto ou de uma obra de arte pela manipulação humana.

Arendt (2010) realiza ainda uma distinção entre três atividades humanas consideradas fundamentais: o trabalho (manutenção da vida); a obra (ou fabricação de algo novo); e a ação. Essas atividades fazem parte da vida humana, do pertencimento ao mundo e da pluralidade, fazendo com que o trabalho possa ser algo diferente do sofrimento e se vincule à obra.

Assim, o trabalho seria uma dimensão da ação humana, tanto de ordem corporal quanto intelectual, que visa alcançar determinado(s) objetivo(s), ou seja, que supõe tendência para um fim e que deve ser intencionado com consciência, direcionado e alcançado com esforço físico e/ou intelectual (Albornoz, 1998).

Na dimensão sociológica, Karl Marx (1983/1867) elabora a definição de trabalho dizendo que é uma forma para que o ser humano se constitua como ser social, se relacionando à natureza para transformá-la e ser transformado por ela e, assim, garantir sua existência.

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nele adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho (...). Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem (Marx, 1983, p.149).

Nessa mesma perspectiva de constituição da vida humana, a professora Marilena Chauí, na introdução que fez da reedição do livro de Lafargue, menciona que Marx e Lafargue consideravam que

o trabalho em si mesmo, é uma das dimensões da vida humana que revela nossa humanidade, pois é por ele que dominamos as forças da natureza, e é por ele que satisfazemos nossas necessidades vitais básicas, e é nele que exteriorizamos nossa capacidade inventiva e criadora - o trabalho exterioriza numa obra a interioridade do criador (Chauí, 1999, p.33).

Na dimensão psicológica, com o objetivo de compreender o que o indivíduo sente em relação ao trabalho, a psicanálise freudiana “relaciona o trabalho à economia da libido, afirmando que ele é a principal técnica para garantir ao sujeito um lugar seguro na realidade e na comunidade humana. (...) [o trabalho] favorece e promove, portanto, de alguma forma, o laço social” (Jorge & Bastos, 2009, p. 22). Não obstante, Freud completa dizendo que apesar de a atividade profissional constituir fonte de satisfação e, por analogia, fonte de prazer, se livremente escolhida, “o trabalho não é altamente prezado pelos homens (...) A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e essa aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis” (Freud, 1930/1974, p. 37). Essa aversão humana que Freud menciona vai ao encontro da acepção original do termo trabalho relacionado à dor e ao sofrimento. Assim, o trabalho, para a psicanálise, pode ser uma fonte sublimatória de prazer vinculada à satisfação das necessidades ou uma vivência de sofrimento causada pela não satisfação das necessidades, dependendo das relações entre o desejo permanente do trabalhador e as exigências das relações socioprofissionais e da organização do trabalho (Mendes, 1995).

Por fim, é sabido que o trabalho faz parte de toda a história da humanidade, sendo considerado o propulsor para a construção das sociedades humanas desde os primórdios da civilização. Constata-se a evolução de significados do trabalho, de acordo com as necessidades de cada época em cada cultura. Disso decorre que o trabalho está em constante

mudança e reformulação ao longo da história, sendo vivenciado por muitos como algo necessário ou libertador, mas também como sofrimento ou fardo.

1.1.1 O Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho

No âmbito específico da PdT, Dejours (2009) considera o trabalho, inicialmente, como uma fatalidade socialmente gerada, devido aos desgastes psíquicos ocasionados pelo contexto laboral contemporâneo. Entretanto, o autor salienta que o trabalho – apesar de ser fonte de inúmeros problemas físicos e psicológicos – também pode vir a ser terapêutico. Para isso, discorre sobre a tese da centralidade do trabalho no processo de construção da identidade dos sujeitos trabalhadores, para quem o trabalho é essencial para a formação da subjetividade, para a saúde mental e para a evolução política da sociedade, dentre outros aspectos (Dejours, 2012c). De fato, conforme Dejours explica em entrevista concedida a Marta Rezende Cardoso (Dejours & Cardoso, 2001), o trabalho é uma atividade dirigida a outras pessoas que, caso seja reconhecido, oferece oportunidade de transformação de si mesmo e de realização social. Além disso, nas palavras de Dejours sobre a centralidade ante à saúde mental,

À medida que a identidade constitui a base da saúde mental (toda crise psicopatológica é centrada por uma crise de identidade), podemos dar-nos conta de como o trabalho pode constituir uma segunda oportunidade de construirmos nosso equilíbrio psíquico e nossa saúde mental. Mas não há neutralidade do trabalho, e se ele não oferecer a possibilidade de reconhecimento, só produzirá sofrimento e progressivamente impelirá o sujeito para a descompensação (Dejours & Cardoso, 2001, p. 90).

Com relação à centralidade ante a construção da sociedade, por um lado Dejours comenta que o trabalhar é convivência, é aprender a respeitar o outro, é confiança, é solidariedade, é a construção coletiva de regras de trabalho. Por outro, “se na empresa não se aprende a democracia, aprender-se-ão os costumes mais destrutivos para o funcionamento da sociedade, o individualismo, os comportamentos desleais, as pequenas e grandes traições, a arte de infligir sofrimento e injustiça ao outro” (Dejours & Cardoso, 2001, p. 91).

No âmbito da PdT, Macêdo e Heloani (2013) discorrem que a identidade pode ser compreendida como resultado do processo de interação social e de conscientização que o sujeito tem de si próprio. Ela é construída na relação com o outro, dentro do processo de alteridade e com ênfase nas dimensões do corpo biológico, que produz energia mecânica e é passível de doenças profissionais, e do corpo erógeno, que possui habilidade técnica e inteligência para a execução da tarefa. Ademais, a identidade constitui a base da saúde mental na medida em que se constata que toda crise psicopatológica é centrada por uma crise de identidade e que o trabalho pode produzir tanto a descompensação psíquica, enquanto não oferecer a possibilidade de reconhecimento dentro das relações sociais, quanto pode constituir a oportunidade de construção do equilíbrio psíquico e da saúde mental (Macêdo & Heloani, 2013).

Outro aspecto da PdT refere-se ao confronto entre o real do trabalho e às prescrições do trabalho formal. Conforme lembra Gernet (2012), o trabalhar

significa se deparar com prescrições, procedimentos, o manuseio do material ou das ferramentas, a recepção de, e o cuidado para, com as pessoas, mas também uma hierarquia, colegas a quem se deve aprender a conhecer e com os quais será necessário interagir para alcançar o objetivo da produção (p. 61-62).

Por oportuno, convém ressaltar que o conceito de real na PdT é distinto do caráter real de um estado de coisas – de sua realidade –, mas sim o real como substantivo, que tem como características a resistência à descrição e à simbolização. O real se apreende inicialmente sob a forma de experiência vivida (Dejours, 2005). Em suma, conforme explica Ferreira (2013), o real do trabalho é parte da realidade que, devido às contínuas transformações temporais e materiais, decorre em reconfigurações dos coletivos de trabalho, organizacionais e sociais, além de reconfigurações subjetivas.

Desse modo, o real do trabalho é muito maior do que as normas prescritas, pois o trabalhar integra a dimensão invisível e viva das experiências práticas. Para que o trabalho funcione, é preciso inventar e acrescentar de si mesmo às prescrições, transformando-se em

trabalho vivo, que é o que o sujeito deve acrescentar às prescrições para alcançar seus objetivos. Caso os trabalhadores obedecessem às regras da organização de forma precisa, inviabilizaria o trabalho, tal como ocorre com a operação-padrão, na qual há o cumprimento à risca das prescrições. Portanto, as organizações se beneficiam com a mobilização efetiva da inteligência dos trabalhadores para que o trabalho não entre em colapso (Dejours, 2012b).

Nessa perspectiva, o trabalho é definido por Dejours (2005) como “atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita” (p. 43). Destarte, esse conceito caracteriza o trabalho como sendo de natureza humana, que deve ter o engajamento da inteligência dos trabalhadores para que possa ser ajustado, rearranjado, imaginado e inventado para levar em consideração o real do trabalho.

A partir dessa definição, entende-se que trabalhar significa confrontar-se com o real, pois o trabalho prescrito, assim como todas as definições técnicas, é sempre insuficiente com relação à realidade produtiva. Esse real do trabalho demanda, portanto, constantes ajustes, análises e elaborações por parte dos trabalhadores, formando uma dinâmica de ações para se alcançar os objetivos de produção. Entretanto, com o desenvolvimento industrial e tecnológico, tem-se visto cada vez mais a retirada desse papel criativo e desafiador do trabalhador, desumanizando-o para se tornar mero objeto do fator de produção, sem espaço para o mínimo de dignidade e de realização pessoal.

Nas palavras de Dejours (2012a), “trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento” (p. 103).

1.2 A evolução da organização do trabalho e o trabalhador

Conforme discorre Anjos (2013), a organização do trabalho ganhou fama com o modelo da administração científica taylorista, que nasceu com o objetivo de aperfeiçoar o

processo produtivo, tornando-o mais eficiente e rápido, por meio da divisão do trabalho em tarefas muito simples, fragmentadas e repetitivas. Posteriormente, outras formas de organização do trabalho pós-industrial se destacaram, tal como o fordismo, com a linha de produção da era industrial semiautomatizada. Nesse ínterim, enquanto o trabalho foi adaptado às essas novas formas de organização, os trabalhadores sofriam com a desqualificação, a sobrecarga, a precariedade das condições de trabalho, a rigidez e a parcialidade das tarefas realizadas (Anjos, 2013).

Nesse contexto de organização de trabalho taylorista, Dejours (1992) já advertia sobre suas consequências negativas à saúde física e mental dos trabalhadores. O autor assinala que, especialmente devido às exigências de tempo e de ritmo de trabalho, “o corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho” (p. 19) é o principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho. Ele completa dizendo que esse corpo explorado e fragilizado pela separação radical do trabalho intelectual do trabalho manual é um corpo doente ou que corre o risco de tornar-se doente (Dejours, 1992).

Conforme assinalam Jorge e Bastos (2009), com a ascensão do capitalismo a força de trabalho passou a ser vista como mercadoria cujo valor excede ao próprio valor do trabalho, o que Marx chamou de mais-valia. Ocorre, assim, um desequilíbrio entre o valor pago ao trabalhador e o excedente de produção que lhe é subtraído e incorporado pelo capitalista. Não há laço social, pois o trabalhador é transformado em objeto coisificado, um “mero parafuso da engrenagem de gozo (...) que produz objetos de gozo para um senhor que desfruta desse gozo e com o qual ele não tem o menor contato” (p. 28).

Após a crise do capital enfrentada pelos modelos taylorista/fordista, ocorreu a reestruturação da produção, por meio da flexibilização das relações de trabalho, tais como a terceirização e a desregulamentação social (Franco, Druck, & Seligmann-Silva, 2010). Segundo Franco et al. (2010),

Num campo de forças sociais desfavorável ao trabalho pela hegemonia neoliberal, a globalização consolidou o binômio flexibilização/ precarização e a perda da razão social do trabalho, com a reafirmação do lucro e da competitividade como estruturadores do mundo do trabalho a despeito do discurso e de programas de responsabilidade social (p. 233).

Harvey (1992) chama esse período de pós-modernismo flexível, no sentido de se apoiar na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Como exemplo, o autor cita o crescimento do setor de serviços, as novas formas de fornecimento de serviços financeiros e a intensificação da inovação comercial, tecnológica e organizacional. Destarte, a flexibilidade pós-moderna é regida “pelo capital fictício, pelas imagens, pela efemeridade, pelo acaso e pela flexibilidade em técnicas de produção (...)” (Harvey, 1992, p. 303).

Sennett (1999) preceitua que a busca pela flexibilidade e pelo desejo de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis produziram novas estruturas de poder e de controle que corroem o caráter do trabalhador, cuja definição dada pelo autor é a de valor ético atribuído pelos próprios desejos e pelas relações com outras pessoas, ou seja, “são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem” (p. 10). Assim, o capitalismo flexível ataca o caráter pessoal do trabalhador, deixando-o à deriva, com incertezas e instabilidades, além de ele sofrer com a submissão eletrônica, com a sobrecarga de trabalho, com o risco das demissões, com a carência de laços de afinidade de longo prazo e com as desmotivações (Sennett, 1999).

Nessa mesma perspectiva, Dejours (2009) menciona que as novas formas de patologia mental relacionadas ao trabalho têm relação direta com a evolução da organização do trabalho, especialmente a partir do desenvolvimento de estratégias, tais como a avaliação de desempenho, a busca da qualidade total e a crescente terceirização da mão de obra. Por um lado, essa evolução dos métodos de organização do trabalho aumenta a pressão produtiva,

mas, por outro, provoca isolamento (cada um por si), deslealdade, desestruturação do convívio e solidão (Dejours, 2009).

Desse modo, a vida dos trabalhadores é diretamente afetada pela organização do trabalho, pois esta influencia as formas de pensar, sentir e agir das pessoas, além de se apropriar do tempo, do movimento e da subjetividade dos trabalhadores (Anjos, 2013). Nesse mesmo sentido, Mendes (2008) argumenta que a organização do trabalho produz um jogo de forças contraditórias que é vivenciada pelo trabalhador quando este se depara com o confronto entre os seus desejos e a realidade de trabalho. De fato, Dejours (1992) afirma que o sofrimento é desencadeado pelo “choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora” (p. 133). Enfim, essas contradições e choques produzem, muitas vezes, clima de rivalidade e de competição entre os colegas, além do individualismo, pois as organizações atuais são marcadas pela produtividade, pelo desempenho e pela excelência (Mendes, 2008).

Por fim, com o novo paradigma do capitalismo flexível pós-moderno, organizações do trabalho vêm se mostrando cada vez mais como espaços de dominação e de submissão do sujeito pelo materialismo do capital, conforme preconizava Marx há mais de 150 anos. Contudo, é também um espaço de resistência, de constituição da identidade e de reestruturação do ser social, conforme prediz Antunes (2009) ao mencionar que o trabalho

(...) que dá sentido ao capital gera uma subjetividade inautêntica (...). Numa forma de sociabilidade superior, o trabalho, ao reestruturar o ser social, terá desestruturado o capital. É esse mesmo trabalho autodeterminado que tornou sem sentido o capital gerará as condições sociais para o florescimento de uma subjetividade autêntica e emancipada, dando um novo sentido ao trabalho (p. 180).

1.3 Psicodinâmica do Trabalho

A PdT foi fundada pelo médico e psicanalista francês Christophe Dejours, cujos estudos na área evoluíram a partir de referenciais teóricos da psicopatologia do trabalho em direção à consolidação sistemática desse novo campo teórico-metodológico de pesquisa e de

ação. Atualmente, trata-se de uma abordagem científica autônoma, composta de objeto de estudo, princípios, conceito e método próprios (Mendes, 2007a).

Por oportuno, convém ressaltar que a PdT articula categorias da Psicologia, da Psicanálise, da Ergonomia e da Sociologia Crítica, tendo como foco a investigação da normalidade sobre a patologia, com o objetivo de compreender como os trabalhadores conseguem sustentar o equilíbrio psíquico, apesar de estarem submetidos às condições de trabalho hostis (Vaz, 2013).

Além disso, a evolução histórica da PdT pode ser dividida em três fases articuladas e complementares, caracterizadas por publicações específicas das principais obras de Dejours (Mendes, 2007a). A primeira fase, cuja teoria tinha a denominação de psicopatologia do trabalho, corresponde à publicação da obra *Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail*, em 1980, em que se buscava entender o sofrimento a partir da relação trabalhador-organização do trabalho, assim como as formas de lidar com esse sofrimento (Mendes, 2007a).

A segunda fase é representada pelo *addendum* à décima segunda edição da obra da primeira fase, publicado em 1993 com o título *De la psychopathologie à la psychodynamique du travail* e pela publicação, em 1995, do *Le facteur humain*, em que o enfoque passou a ser o estudo das vivências de prazer e de sofrimento no trabalho, além da análise do trabalho real na constituição da identidade do trabalhador e das estratégias utilizadas para manter a saúde ou evitar o adoecimento (Mendes, 2007a).

A terceira fase é marcada pelas seguintes publicações: *Souffrance en France*, em 1998; o prefácio da décima terceira edição do livro *Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail* e o *addendum Nouvelles formes d'organisation du travail et lésions par effort répétitifs (LER): approche par la psychodynamique du travail*, em 2000; e *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel: critique des fondements de l'évaluation*, em 2003.

Nessa última fase, ainda em curso, são estudadas as novas configurações das organizações do trabalho e sua influência nos modos de subjetivação, como são construídos esses modos de subjetivação, as estratégias defensivas, as patologias sociais e as consequências sociais do conflito entre a organização, o sofrimento e a ação (Mendes, 2007a).

Isso posto, o objeto de estudo da PdT são as "relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento" (Mendes, 2007a, p. 30)

Nesse sentido, para que essa dinâmica ocorra de forma saudável, é preciso mobilização e engajamento do trabalhador para a utilização de sua inteligência prática dentro do coletivo de trabalho. Desse processo, resultam os modos de subjetivação específicos, cuja definição é entendida como sendo "o processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos" (Mendes, 2007a, p. 30).

Por oportuno, convém mencionar que Dejours (1992) conceitua organização do trabalho como a divisão do trabalho, a organização e o conteúdo das tarefas, os processos prescritos, os modos de produção, as responsabilidades relacionadas ao trabalho, o sistema hierárquico, as relações de poder ou relações socioprofissionais, os tipos de comando, o grau de autonomia nas atividades, as possibilidades de cooperação e de comunicação, entre outros aspectos que exercem impacto na dimensão psíquica do trabalhador.

Quanto ao método da PdT, a clínica do trabalho é apresentada como teoria e método ao mesmo tempo, tendo em vista a indissociabilidade entre as dimensões da pesquisa e da ação sobre o trabalho. Dessa forma, a clínica do trabalho é um espaço de circulação da fala e da escuta das vivências intersubjetivas sobre o trabalho, realizada em um ambiente

compartilhado por um grupo de trabalhadores (Dejours, 2004c). O objetivo principal desse método é a ressignificação do sofrimento,

(...) originado na realidade concreta da organização do trabalho, que permite aos trabalhadores reconstruir a capacidade de pensar e desenvolver estratégias de ação individuais e coletivas para confrontar as situações provocadoras de sofrimento, buscar o prazer, e conseqüentemente a saúde (Mendes, 2007a, p. 32).

Por sua vez, o objeto da clínica psicodinâmica do trabalho é a relação entre trabalho e trabalhar, tendo como foco de análise a organização do trabalho nas dimensões visíveis e invisíveis, prescrita, cognitiva, afetiva, intersubjetiva, política, ética. Além de conhecer a organização do trabalho, é preciso identificar a forma como os sujeitos lidam com o conflito entre o real e o prescrito e como produzem as subjetividades no contexto do trabalho (Mendes & Araujo, 2012).

Outrossim, faz-se necessária e relevante a implicação subjetiva do clínico no coletivo da pesquisa, lembrando que são muitos os caminhos escolhidos pelos pesquisadores da clínica psicodinâmica do trabalho para a realização dessa escuta do sofrimento. Assim, os dispositivos utilizados e a filiação teórica fundamentam o uso do método. Entretanto, para que o processo de escuta aconteça, é imprescindível a compreensão da dinâmica do sofrimento, cujo papel é essencial no processo de criação e construção de afetos (Mendes, 2014). Dessa forma,

é o afeto que mobiliza ou paralisa o sujeito diante do real. A impotência que decorre desse confronto pode assumir caminhos mais saudáveis ou mais patológicos. Apropriar-se desse afeto é um primeiro passo para suportar e ressignificar esse sofrimento. Quando isso é possível, o sofrimento pode ser um mobilizador de prazer ao permitir o acesso ao desejo de transformar o modo de resistir ao real de maneira a obter gratificação. Ao contrário, pode ocorrer uma espécie de “repressão” do afeto, provocando uma paralisação que leva o sujeito a caminhos talvez mais patológicos, que também podem ser marcados pelo prazer de se manter apegado a esse sofrimento (Mendes, 2014, pp. 69-70).

Trata-se, a seguir, de modo mais detalhado, dos destinos do sofrimento no trabalho, que são importantes para a compreensão da dinâmica do sofrimento e das formas de

resistência, de engajamento, de mobilização e de mudança diante da realidade inerente aos contextos de trabalho.

1.3.1 Os destinos do sofrimento no trabalho

A questão do sofrimento no trabalho sempre ocupou posição central ao longo da evolução da PdT, pois o trabalho exerce uma influência poderosa sobre o sofrimento psíquico nos trabalhadores, ora contribuindo para o seu agravamento, ora para a sua transformação em prazer, conforme discutido anteriormente neste estudo. Assim, o trabalho é estruturante psíquico do sujeito, que pode ser direcionado à psicopatologia, ao prazer ou à saúde, dependendo de uma dinâmica complexa que são identificadas e analisadas pela PdT (Dejours, 2012a). Dessa forma, nas palavras de Dejours (2012a), “(...) o trabalho se revela essencialmente ambivalente. Pode causar infelicidade, alienação e doença mental, mas pode também ser mediador da autorealização, da sublimação e da saúde” (p. 98).

Além disso, em consonância a Freitas e Facas (2013), o sofrimento integra necessariamente o trabalhar na teoria da PdT. A origem desse sofrimento ocorre pela angústia vivenciada pelo trabalhador quando se confronta com a lacuna inevitável daquilo que foi prescrito, como nas regras, nas normas e nos manuais, e a situação real de trabalho (Freitas & Facas, 2013). E como o trabalhar é fazer a experiência do real, disso resulta que o sujeito tem que lidar com imperfeições, falhas, faltas, imprevisibilidades e com a experiência do fracasso que causam sofrimento. De fato, os manuais de procedimentos ou qualquer outra forma prescrita não são suficientes para prever o trabalho. Portanto, considerando a relação trabalhador e organização do trabalho, para a PdT trabalhar é, em princípio, fracassar e sofrer (Facas, 2013).

Isso posto, Mendes e Morrone (2010) apontam que vários estudos, realizados no período de 1998 a 2007 sobre a caracterização das vivências de sofrimento no trabalho, abordam a presença de diversos sentimentos, tais como: medo, insatisfação, insegurança,

estranhamento, desorientação, sentimento de impotência, desgaste físico e emocional, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, desestímulo, desânimo, desvalorização, culpa, tensão, entre outros. Ainda segundo as autoras, alguns dos fatores que podem propiciar essa vivência de sofrimento estão relacionados à organização do trabalho (característica da tarefa e gestão do trabalho), às condições de trabalho (sobrecarga, ambiente de trabalho e política de remuneração) e às relações interpessoais (relação entre pares e relação com o cliente/usuário). Destarte, o fator apontado como sendo o percurso do sofrimento

é o modo perverso de funcionamento das organizações de trabalho. A falta de reconhecimento, a indiferença, as deformações dos relacionamentos nas relações socioprofissionais, bem como a comunicação de duplo vínculo, forte contradição entre o discurso e a prática, são características organizacionais extremamente prejudiciais (Mendes & Marrone, 2010, p. 40).

Nesse contexto, a pessoa busca recursos para lidar com a experiência de fracasso e de sofrimento infringido pelo trabalho. Esse sofrimento é o que o impele a buscar solução para se libertar daquilo que o aflige e é no corpo que o conhecimento extraordinário do real se manifesta para contornar e superar o real. Assim, o trabalhador, frente à resistência do real, altera a própria relação com o trabalho, transformando a si próprio com o intuito de progredir, de se aprimorar ou de se realizar. Enfim, isso se refere à primeira abordagem do prazer no trabalho, que está implícito na expressão “trabalho vivo”, significando a transformação do sofrimento em desenvolvimento de sua identidade, do reconhecimento e do engajamento para a transformação da organização do trabalho (Dejours, 2009).

Entretanto, quando a organização do trabalho não oferece condições de negociação ou de reconhecimento de forma satisfatória, o sofrimento no trabalho pode gerar descompensações psicopatológicas, ou seja, pode ocorrer ruptura do equilíbrio psíquico por meio do surgimento de uma doença mental (Dejours, 2012a). Como exemplo disso, Mendes (2008) menciona que “a evolução, frequência e características desse sofrimento mal

enfrentado, com o passar do tempo, podem traduzir-se em comportamentos patológicos, como a violência no trabalho e as práticas de assédio moral” (p. 14).

Enfim, conforme afirma Mendes (2007a), o ponto central da teoria da PdT é a problemática da mobilização e do engajamento que a organização exige de seus trabalhadores e a forma como estes reagem a essa exigência. Em outras palavras, é essencial conhecer a forma como o sofrimento mobiliza o trabalhador e quais são os destinos do sofrimento dados por ele. Portanto, as análises das relações entre o prazer, o sofrimento e a saúde física e mental estão vinculadas aos destinos possíveis que o sofrimento assume: “O desafio real na prática (...) é definir as ações suscetíveis de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação (e não sua eliminação)” (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2007, p. 137).

Dentro dessa perspectiva, Dejours (2012a) classifica o sofrimento em duas vertentes: sofrimento patogênico e sofrimento criativo. Cada um desses destinos do sofrimento no trabalho será detalhado a seguir.

1.3.1.1. O sofrimento patogênico

O sofrimento patogênico é aquele vivido pelo sujeito que não encontra alternativas de negociação entre a organização do trabalho e os conteúdos presentes em sua subjetividade, formando, assim, obstáculos para o exercício da capacidade criadora do trabalhador (Moraes, 2013b). Nesse mesmo sentido, segundo Dejours et al. (2007), o sofrimento patogênico surge

quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença (p. 137).

Destarte, a persistência do sofrimento patogênico advindo do fracasso avança para um sofrimento ainda maior, que traz o sujeito para a depressão e eventualmente para a doença

(Dejours, 2007a). Além disso, conforme lembra Macêdo e Heloani (2013), se não houver reconhecimento no trabalho, haverá cada vez mais sofrimento, impelindo o sujeito à referida descompensação. Os autores ainda reafirmam a importância da construção da identidade no processo de interação social que ocorre entre o trabalhador e a organização do trabalho, em que o trabalho atua como constituinte psíquico e a identidade forma a base da saúde mental. Portanto, o sofrimento patogênico “seria a inexistência de possibilidades, a limitação do ser humano a um estado de paralisia (...) [representando] um risco que inviabiliza a construção da identidade e integridade dos sujeitos” (p. 223).

Ultimamente, tem-se visto cada vez mais a presença do sofrimento patogênico, devido principalmente ao aviltamento das relações intersubjetivas e à degradação dos coletivos de trabalho, que por sua vez são causados pelas novas formas de gestão presentes no sistema de acumulação flexível do capital. Tais gestões subtraem a subjetividade do trabalhador, na medida em que exploram o engajamento subjetivo de forma extensiva, aumentando o risco de alienação e de servidão voluntária (Moraes, 2013b).

Nesse panorama, Dejours (2007a) descreve dois tipos de coerções que atrapalham as relações entre subjetividade e trabalho e que, portanto, podem ser responsáveis pelo agravamento exacerbado da psicopatologia do trabalho: a avaliação individualizada e a qualidade total. Enquanto que esta é considerada uma falácia inatingível que gera uma disparada às infrações, às burlas e às fraudes para exibir um desempenho satisfatório definido pelos controles, aquela contribui para o aumento da competição que, quando associada à instabilidade no emprego e a sistemas de gratificações, pode conduzir a uma deterioração brutal das relações de trabalho. Ambas produzem efeitos perversos e deletérios, com alto custo psíquico (Dejours, 2007a).

Segundo Oliveira (2003), o sofrimento patogênico também pode ser observado no dia-a-dia pela insatisfação do conteúdo significativo e exigências da tarefa. Por sua vez, o

conteúdo significativo da tarefa "ocorre quando sua realização não apresenta sentido para o trabalhador (...) por não representar um propósito em relação ao conjunto da Organização e, muito menos para sua família e para a sociedade" (p. 7).

Ainda de acordo com Oliveira (2003), essa falta de investimento afetivo na execução da tarefa, em decorrência da falta de sentido, desencadeia uma imagem narcísica vinculada ao sentimento de inutilidade e de desqualificação. Nesse contexto, a depressão vai se manifestar pelo cansaço e pelo desânimo, tornando o trabalhador um ser condicionado, sem possibilidade de desenvolvimento de seu potencial criativo e intelectual (Oliveira, 2003).

Por fim, conforme preceitua Facas (2013), para se compreender, a partir da ótica da PdT, a relação trabalhador-sofrimento-trabalho, torna-se essencial conhecer o estilo de gestão que atua sobre a organização.

Quanto maior rigidez e divisão do trabalho no modo de gestão do trabalho, maior a dificuldade da tarefa adquirir sentido, menor a possibilidade do uso do potencial criativo e, conseqüentemente, maior a possibilidade de ocorrência do sofrimento patológico (Dejours & Oliveira, como citado em Facas, 2013).

1.3.1.2. O sofrimento criativo

O sofrimento criativo é aquele em que o trabalhador, por meio da utilização de seus recursos, efetua a transformação da realidade, que traz sofrimento, no real do trabalho, conferindo sentido a essa vivência. Para que isso aconteça, a organização do trabalho deve proporcionar certa liberdade para que o sujeito possa utilizar a sua inteligência prática, a mobilização subjetiva e o engajamento no coletivo, de modo a proporcionar uma readaptação do *modus operandi* e permitir a identificação de novas ações que trazem vivências de prazer (Mendes, 2007a; Monteiro & Freitas, 2015).

O trabalho torna-se fonte de prazer quando os trabalhadores vivenciam uma dinâmica de reconhecimento do trabalho ou quando conseguem transformar situações causadoras de sofrimento em vivências de prazer e conseqüentemente de saúde, pelo emprego de mecanismos tais como os de mobilização subjetiva ou coletiva (...) (Mendes, Vieira & Morrone, 2009, p. 152).

Dejours (2004d) destaca que o trabalhador espera mais do que simplesmente uma retribuição por meio do pagamento do seu sofrimento ou da falta de sentido no trabalho percebidos de forma subjetiva; ele espera é que a organização do trabalho possibilite condições de aperfeiçoamento, no sentido de formação da identidade desse sujeito. Dessa forma, o desejo subjetivo fundamental do trabalhador é o de receber outro tipo de retribuição, que é um benefício de sentido para si próprio, expressas por meio do exercício da criatividade no trabalho. Essa criatividade é o que subverte o sofrimento em prazer no trabalho (Dejours, 2004d).

É importante mencionar que a PdT compreende o prazer dentro da perspectiva da psicanálise. De fato, a busca do prazer e a evitação do sofrimento, conferidos pelos princípios do prazer e da realidade, englobam a constituição subjetiva, a formação do ego e de todos os mecanismos de defesas individuais e coletivos, temas estudados pela PdT. Desse modo, o prazer está envolvido dentro da dinâmica inacabável do desejo, da renúncia e da gratificação, sendo considerado momentâneo e de difícil nominação, ou seja, não se reduz à satisfação pulsional, já que a pulsão nunca pode ser completamente satisfeita (Mendes & Muller, 2013).

Além disso, Mendes e Muller (2013) lembram que o trabalho auxilia na transformação do “sofrimento em prazer a partir de condições sociais, políticas e éticas da organização e dos processos de trabalho” (p. 290), sendo considerado, portanto, o resultado do rearranjo entre a história do sujeito com a organização do trabalho. Nesse sentido, o prazer é consequência do triunfo sobre a resistência do real, no qual o trabalhador ressignifica sua relação com o trabalho por meio da mobilização subjetiva (Mendes & Muller, 2013).

Em suma, conforme ressalta Mendes (2007a), uma fonte de vivência de prazer é a transformação das situações causadoras de sofrimento por meio da mobilização subjetiva, em que o trabalhador se engaja no trabalho utilizando sua subjetividade, sua inteligência prática e o coletivo de trabalho, tendo como objetivo o resgate do sentido do trabalho. Esse coletivo é

construído pelos trabalhadores com sustentação na solidariedade, na confiança, na cooperação, e “pressupõe a existência de um espaço público da fala e da promessa de equidade quanto ao julgamento do outro” (p. 44).

A partir disso, a dinâmica do reconhecimento aparece como parte de um processo psicodinâmico intersubjetivo que pode ser definido como “forma de retribuição simbólica pelos esforços e pela contribuição do sujeito para realizar o que lhe foi designado” (Martins & Cruz Lima, 2015, p. 63), sendo que esse processo de reconhecimento é essencial para a transformação do sofrimento em prazer (Monteiro & Freitas, 2015).

Conforme aponta Martins e Cruz Lima (2015), essa perspectiva da dimensão do reconhecimento veio com a mudança do foco de investigação da PdT para as relações sociais e intersubjetivas. Cabe ainda ressaltar que essa psicodinâmica do reconhecimento só pode ocorrer na construção de um coletivo de trabalho, em que a cooperação é realizada por meio da mobilização subjetiva dos trabalhadores. Assim, ela se dá a partir do binômio contribuição (cooperação) – retribuição (reconhecimento).

Assim sendo, dentro do contexto das relações sociais do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho, o reconhecimento passa por dois tipos de julgamentos: julgamento de utilidade e julgamento estético ou de beleza. No julgamento de utilidade econômica, técnica e social, proferidos por chefias, subordinados e clientes, as contribuições pessoais (singulares e coletivas) devem atender aos critérios de eficiência da qualidade do serviço. No julgamento estético ou de beleza, proferidos pelos pares e pela comunidade de pertença, as contribuições singulares são associadas à inteligência prática em relação às normas, regras e valores do ofício, que satisfaz critérios da qualidade do trabalho real efetivamente realizado (Martins & Cruz Lima, 2015).

Conforme conclui Mendes e Muller (2013),

(...) define-se prazer como um princípio mobilizador que coloca o sujeito em ação para a busca da gratificação, realização de si e reconhecimento pelo outro

da utilidade e da beleza do seu trabalho. Esse prazer é viabilizado por meio da mobilização da inteligência prática frente aos constrangimentos da organização do trabalho, da construção do coletivo de trabalho, que envolve as regras de ofício, as regras de convivência e a cooperação, provocando com essa mobilização a ressignificação do sofrimento (p. 290).

Para Mendes (2008), “esse é o momento de emancipação do sujeito, apropriar-se do sofrimento para ressignificá-lo, superá-lo e transformá-lo, sendo, desse modo, uma ação antecipada sobre as condições concretas da organização do trabalho” (p. 14).

Por fim, Facas (2013) entende que o destino do sofrimento no trabalho depende especialmente das condições fornecidas pela organização do trabalho e pelo estilo de gestão. Ademais, ele menciona que o relato dos trabalhadores apresenta sentimentos de inutilidade e indignidade que têm sua origem a partir da relação com a organização do trabalho, constituindo, portanto, vivências de sofrimento patogênico, além da possibilidade de existir danos psicossociais. Por isso, o autor ressalta a relevância dessas dimensões para a realização de estudos sobre os riscos psicossociais no trabalho, conforme a proposta apresentada pelo seu modelo teórico de investigação que pode ser visualizada na Figura 1.

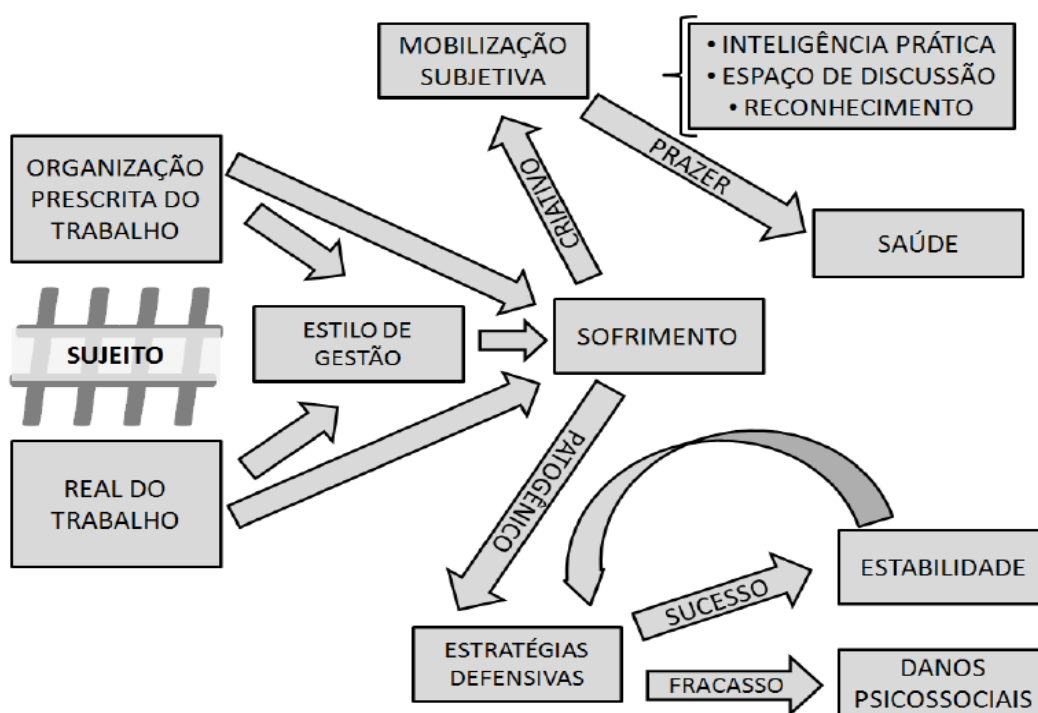


Figura 1. Proposta gráfica do modelo teórico de investigação dos riscos psicossociais no trabalho. Fonte: Facas (2013, p. 96).

1.3.2 Estratégias defensivas para lidar com o sofrimento no trabalho

Para a PdT, as consequências advindas do sofrimento patogênico no trabalho repercutem tanto na saúde física quanto na saúde mental do trabalhador. Entretanto, houve uma longa trajetória de pesquisas para se chegar a essa conclusão. Dejours (2012) menciona que, inicialmente, nos anos 1950, as tentativas de detecção e caracterização dos efeitos nocivos do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores, tendo em vista a construção de um diagnóstico das doenças mentais relacionadas ao trabalho, foram infrutíferas, diferentemente do que ocorria com as patologias das afecções somáticas profissionais. Pelo contrário, começou-se a perceber que, em sua maioria, os trabalhadores se mantinham na “normalidade”, ou seja, que apesar de toda pressão sofrida no trabalho, das injustiças e, de modo mais geral, das negligências das relações entre subjetividade e trabalho, eles não apresentavam “descompensação psicopatológica”, entendida como a interrupção do equilíbrio psíquico que faz surgir uma doença mental (Dejours, 2012).

Com base nessa constatação, “a própria “normalidade” é que se torna enigmática” (Dejours, 2012, p. 36). Assim, alicerçado em mais de 20 anos de pesquisas em PdT, a “normalidade” passou a ser vista não como ausência de sofrimento, mas como o resultado da composição entre o sofrimento e o esforço contra esse sofrimento no trabalho. Trata-se, portanto, de uma “normalidade sofrente”, gerada em decorrência de um árduo combate contra a desestabilização psíquica provocada no trabalho (Dejours, 2012).

Nesse contexto, os trabalhadores usam diferentes estratégias defensivas, tanto individuais quanto coletivas, para poderem se proteger contra os efeitos nocivos à saúde mental e suportar o sofrimento no trabalho (Dejours, 2012). Segundo sintetiza Moraes (2013a), as estratégias defensivas são como recursos, individuais e coletivos, desenvolvidos pelos trabalhadores com o objetivo de reduzir a percepção do sofrimento no trabalho, por meio da “eufemização” ou da recusa em perceber aquilo que faz sofrer. Portanto, o sujeito se

protege com a utilização de estratégias elaboradas para poder suportar o sofrimento sem perder sua sanidade mental e sem se deixar abater pelas adversidades no trabalho. Essa proteção ao psiquismo faz com que os trabalhadores lidem com o sofrimento, evitem a descompensação, permaneçam no plano da normalidade e, assim, continuem trabalhando (Moraes, 2013a).

Porém, as estratégias defensivas têm características contraditórias, pois se por lado atuam como protetivas à saúde mental, por outro, se “forem eficazes, elas conseguirão dissimular, com maior ou menor êxito, o sofrimento em questão da própria consciência dos trabalhadores” (Dejours, 2004a, p. 144), ou seja, insensibilizam para a percepção do que traz sofrimento, fazendo com que o sujeito aceite aquilo que o faz sofrer. Ocorre, assim, banalização e negação do sofrimento nas relações sociais de dominação (Dejours, 2012).

Além disso, permitem às vezes tornar tolerável o sofrimento ético, e não mais apenas psíquico, entendendo-se por tal não o sofrimento que resulta de um mal padecido pelo sujeito, e sim o que ele pode experimentar ao cometer, por causa de seu trabalho, atos que condena moralmente (Dejours, 2012, p. 36).

Dessa forma, se por um lado o uso das estratégias defensivas oculta ou atenua “a percepção do que está envolvido na confrontação com a vulnerabilidade (medo, desgosto, etc)” (Gernet, 2012, p. 68), com a finalidade do trabalhador afastar os riscos de doenças física ou mental e se manter trabalhando na normalidade, por outro, existe o risco de gerar, a longo prazo, um ciclo que agrava o sofrimento e conduz ao adoecimento, pois as estratégias defensivas não promovem a emancipação dos trabalhadores e funcionam como empecilho à reapropriação e à mudança (Moraes, 2013a). Por fim, esse acirramento do sofrimento “aumenta o risco de desencadear uma crise de identidade e um quadro de descompensação, que sinaliza o esgotamento da eficácia da estratégia de defesa” (Moraes, 2013a, p. 156).

Dejours (2004a) adverte para o uso dessas defesas como forma de exploração pela organização do trabalho. Assim, apenas para citar um exemplo, o fenômeno da autoaceleração constitui uma estratégia de defesa em resposta à progressiva necessidade organizacional de se

fazer sempre mais rápido, sendo uma prática de exploração bastante utilizada em prol da produtividade, mesmo em detrimento da saúde dos trabalhadores (Dejours, 2004a). Nesse ponto, Rego (2013) lembra que a aceleração está associada à sobrecarga de trabalho e que esse acelerar é funcional tanto para a organização do trabalho, ávida por trabalhadores acelerados que se submetem cada vez mais aos ritmos exigidos das práticas neoliberais, quanto para o trabalhador, que completa a tarefa sem se envolver com o seu processo monótono de execução e, assim, não vivencia o sofrimento gerado pelas atividades sem sentido e nem a falta de autonomia no trabalho. Enfim, conforme preceitua Mendes (2007a), a organização do trabalho não explora o sofrimento propriamente dito, mas especialmente as “estratégias de mediação” que são utilizadas pelos trabalhadores para evitar o sofrimento.

Além disso, as estratégias defensivas podem ser divididas em três tipos: de proteção, de adaptação e de exploração (Dejours, 1992). Mendes (2007a) aborda cada uma dessas defesas mais detalhadamente, explicando que as defesas protetoras “são modos de pensar, sentir e agir compensatórios, utilizados pelos trabalhadores para suportar o sofrimento” (p. 38). Essa defesa está fundamentada na racionalização e tem como consequência a alienação das causas do sofrimento, pois o trabalhador racionaliza as situações no trabalho que geram sofrimento, sem propor qualquer mudança na organização do trabalho ou na situação que lhe causa esse sofrimento. Apesar desse tipo de defesa poder perdurar por um longo período de tempo, quando as causas do sofrimento se exacerbam, ela pode falhar e, por conseguinte, levar ao adoecimento, pois nada está sendo feito para diminuir essas causas. Por fim, a partir da realização de pesquisas empíricas, verificou-se que a racionalização, a resistência e outras atividades desempenhadas fora do ambiente de trabalho como forma de compensar o prazer renunciado constituem o tipo de defesa de proteção (Mendes, 2007a).

As defesas de adaptação e de exploração estão fundamentadas na negação do sofrimento e na “submissão” do desejo do trabalhador ao discurso da organização, sendo

constituídas, na maioria das vezes, de defesas inconscientes. Os trabalhadores, portanto, direcionam seus modos de pensar, de agir e de sentir às metas de produção e de excelência exigidas pela organização do trabalho, assumindo-as como sendo o seu desejo. Nesse caso, ocorre uma alienação do desejo do trabalhador. Enquanto que o individualismo, o controle excessivo e a resignação são exemplos do tipo de defesa de adaptação, a passividade constitui o tipo de defesa de exploração (Mendes, 2007a).

Outro aspecto importante ressaltado por Dejours (2004a) é que as estratégias defensivas estão estruturadas em uma sequência de defesas de proteção, de adaptação e de exploração, que podem conduzir à alienação em prol do trabalho e da organização do trabalho. Isso ocorre devido ao caráter “bivalente” do sofrimento: a partir do incômodo gerado pelo sofrimento é que o trabalhador pode transformar a organização do trabalho e tornar o trabalho menos pesado ou então esse sofrimento pode entrar em um ciclo de mais sofrimento, a partir da utilização encadeada de estratégias defensivas, que ensejam ao movimento conservador de não transformação da organização do trabalho e de adoção do discurso da maior produtividade (Dejours, 2004a). A Figura 2 é uma representação esquemática da sequência e das funções dos procedimentos defensivos contra o sofrimento.

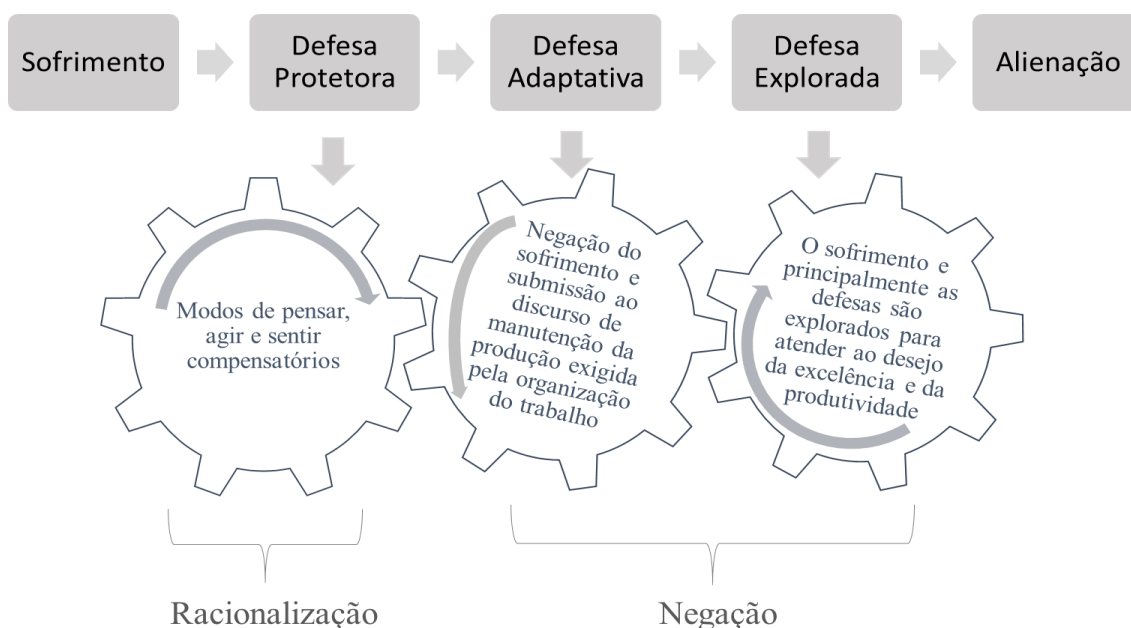


Figura 2. Representação da sequência e das funções dos procedimentos defensivos contra o sofrimento decorrente dos processos de organização do trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor, a partir de Dejours (2004a) e Mendes (2007a).

Ainda a respeito do processo de alienação, Dejours (1992) discorre sobre o risco de transformação das estratégias de defesa em ideologias defensivas. Essas têm o objetivo de “mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave” (p. 35). Ademais, as ideologias defensivas apresentam as seguintes características: 1) são elaboradas e alimentadas coletivamente por um grupo social específico; 2) devem ter a participação de todos os interessados para mascarar o sofrimento; 3) são designadas para lutar contra um perigo e um risco reais; 4) quem não contribui ou não partilha do conteúdo da ideologia defensiva é excluído mais cedo ou mais tarde; 5) tem que ser coerente e condizente com a realidade; 6) são essenciais, inevitáveis, necessárias e obrigatórias dentro do coletivo de trabalho; e 7) substituem os mecanismos de defesa individuais, tornando-os impotentes (Dejours, 1992).

O autor exemplifica a ideologia defensiva da vergonha, em que a luta de um determinado subproletariado é contra a ansiedade de estar em um corpo incapacitado para o trabalho devido à doença. Para esse grupo social, quando se está doente, tenta-se esconder esse fato dos outros, pois a vivência da doença é vista coletivamente como vergonhosa e a pessoa é tida como aquela que cede à passividade e à vagabundagem geradas pela doença. Como não há como evitar a doença, trata-se, assim, de domesticá-la, contê-la, controlá-la e viver com ela. Portanto, essas atitudes e comportamentos da relação entre doença e trabalho estão inseridas dentro de um sistema mental muito sólido, elaborado e alimentado coletivamente, instituindo, nesse caso, a vergonha como uma ideologia defensiva contra a ansiedade da doença enquanto impedimento ao trabalho, ou seja, visa manter à distância o risco de afastamento do corpo ao trabalho (Dejours, 1992).

Além disso, Mendes (2007a) aponta dois estudos em que foram identificadas ideologias defensivas em trabalhadores da construção civil no Brasil. A autora ressalta que o perigo da ideologia defensiva “ocorre quando ela deixa de ser defesa e passa a ser o próprio objetivo dos trabalhadores, o que pode ocorrer com as defesas de adaptação e de exploração,

surgindo, nesse momento, o risco de alienação” (p. 25). No caso dos trabalhadores da construção civil, a ideologia defensiva identificada foi a de ignorar os riscos inerentes à profissão por meio de atitudes viris, assim como ocorreu com essa mesma classe de trabalhadores na França, conforme descrito por Dejours (1992).

Em suma, de acordo com Dejours (2012), as estratégias de defesa são sutis, engenhosas, diversas e inventivas. Por exemplo, os trabalhadores utilizam estratégias como a negação da realidade do trabalho, a racionalização, o uso de “brincadeiras” durante a realização da atividade, a aceleração de cadências, o apoiar-se no coletivo de trabalho para evitar erros, o distanciamento, o individualismo, a passividade, dentre outras (Mendes & Morrone, 2010). Assim, o sofrimento no trabalho leva à formação de estratégias defensivas para que os trabalhadores convivam com esse sofrimento sem adoecer. Entretanto, as estratégias defensivas podem levar à falta de mobilização para as mudanças necessárias na organização do trabalho, à alienação das verdadeiras causas do sofrimento, à alienação em prol da organização do trabalho, à exploração do trabalho pelas organizações, à perda de eficácia dessas defesas e o consequente adoecimento e à formação de ideologias defensivas em prol da ideia dominante de maior produtividade das sociedades capitalistas neoliberais.

Por fim, conforme lembra Mendes (2007a), a PdT traz um novo olhar do trabalho também como fonte de prazer, por meio da ressignificação do sofrimento patogênico ou, até mesmo, pela via direta do sofrimento criativo, que presume uma ação diferente das defesas.

1.3.3 A utilização da psicometria em estudos da Psicodinâmica do Trabalho

Psicometria é um campo da ciência psicológica fundamentada na teoria e na técnica de medida de processos mentais pelo método quantitativo, cujo objetivo é explicar o sentido oferecido pelas respostas dos indivíduos a um conjunto de tarefas, tipicamente denominadas itens. Constitui, portanto, uma atividade de mensurar, a partir de critérios teóricos,

metodológicos e instrumentais comprovados experimentalmente, os fenômenos psicológicos que se deseja conhecer melhor (Pasquali, 2009).

Nesse contexto, apesar de a PdT ser uma abordagem eminentemente qualitativa baseada no método da clínica do trabalho, a psicometria pode fornecer resultados complementares às pesquisas empíricas, com o objetivo de caracterizar processos psicológicos vivenciados e percebidos de forma individual e coletiva, além de definir a extensão desses processos na vida dos trabalhadores. Assim, o método psicométrico utiliza instrumentos com foco de análise em aspectos relativos à medida dos fatos ou de sua ocorrência, como nas escalas ou nos questionários. Esses instrumentos conduzem à construção de inferências estatísticas de variáveis relacionadas à dinâmica das relações sociais e do trabalho, dentre as quais estão a percepção e a vivência de mal-estar, as características da organização do trabalho, entre outras (Mendes, Ferreira & Cruz, 2007).

Estudos empíricos (Anchieta, Galinkin, Mendes, & Neiva, 2011; Castro, 2008; Couto, 2008; Martins, 2009; Maissiat, 2013; Mendes et al., 2009) sobre prazer e sofrimento foram realizados com a utilização de instrumentos psicométricos de avaliação baseados na abordagem da PdT. Além dessas pesquisas, Facas (2013) criou o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), em que foi elaborada uma nova estrutura para quatro instrumentos de pesquisas já existentes, de forma a alinhar as escalas aos conceitos teóricos discutidos atualmente pela PdT. Conforme preceitua esse modelo teórico e empírico de investigação proposto por Facas (2013), a análise resultante da utilização das escalas de avaliação por meio de categorias empíricas conduz à investigação da intersubjetividade, ainda que de maneira indireta, pois os resultados remetem às percepções vivenciadas e compartilhadas pelos trabalhadores em seu contexto laboral.

Portanto, a utilização de instrumentos psicométricos em pesquisas empíricas em PdT resulta em avaliações objetivas, baseadas em situações concretas de investigação de fatores

observáveis que auxiliam, desenvolvem, amplificam e especificam a compreensão dos processos de subjetivação oriundos da organização do trabalho. Cabe ao pesquisador se apoiar em princípios teóricos para que, a partir de um modelo de investigação de uma realidade instruída pela observação de eventos nos quais ocorrem fenômenos, se revele a inteligibilidade, a lógica ou a possibilidade de sentido sobre a realidade psicológica vivenciada (Mendes et al., 2007).

1.3.4 Estudos realizados com base na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho

A PdT se orienta não apenas como um campo de estudos voltado para o conhecimento científico, mas também está diretamente relacionada à ação. Nesse sentido, cabe enaltecer a atuação do corpo técnico do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho (LPCT) – da Universidade de Brasília (UnB), que vem desenvolvendo muitas pesquisas com essa abordagem, tendo em vista a realização de trabalhos de intervenção e de ação prática em diferentes organizações do trabalho. Conforme menciona Mendes e Araujo (2012), nos últimos 10 anos o LPCT tem apresentado estudos empíricos envolvendo grupos de trabalhadores adoecidos com lesão por esforço repetitivo (L.E.R.) e com distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (D.O.R.T.), depressão, vítimas de assédio moral, tentativas de suicídio e até mesmo com trabalhadores aposentados ou desempregados.

Especificamente com relação a pesquisas em PdT associadas ao trabalho taquigráfico, convém mencionar três estudos realizados com essa classe de trabalhadores em órgãos do Poder Legislativo Federal.

O primeiro estudo foi produzido por Corsatto (2013), que analisou a situação de taquígrafos legislativos que apresentavam problemas de saúde, mas que permaneciam trabalhando com restrições laborais. O Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico (IRIS) não apontou diferenças de percepção de sofrimento entre o grupo com restrição laboral e os demais. Contudo, a análise qualitativa realizada por meio da aplicação de questionário e de

perguntas abertas indicou a presença de discriminação profissional com relação aos que apresentavam problemas de saúde. Como recomendação, o estudo sugeriu a criação de espaço coletivo de escuta para atenuar os efeitos da discriminação, tendo em vista a conclusão de que é positivo para o servidor se manter em atividade, mesmo com restrições.

O segundo estudo foi realizado por Maia (2013), que também utilizou o IRIS e questões abertas para analisar o sofrimento e o adoecimento. Enquanto que o resultado da aplicação do inventário apresentou risco ausente, a parte qualitativa submetida à análise categorial dedutiva revelou a presença de indignidade, de mecanismos de defesa (negação e racionalização) e de mobilização subjetiva. A hipótese levantada era a de que a coexistência de adoecimento, de mecanismos de defesa e da mobilização subjetiva no coletivo de trabalho possa explicar o resultado de risco ausente pelo resultado do IRIS.

O terceiro estudo foi apresentado por Alves (2014), que realizou a clínica psicodinâmica da cooperação, ao investigar e potencializar a mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho, colaborando, assim, para a prevenção do adoecimento. Verificou-se que a organização do trabalho tem características dos modos de produção taylorista, fordista e toyotista, com controle de tempos e movimentos, trabalho fragmentado e multifuncionalidade dos trabalhadores, além do modo de gestão influenciado por paradigmas técnico-gerenciais, com exigências de trabalho rápido, impecável, perfeito e sem espaço para falha. Essa pesquisa também relatou a mobilização subjetiva evidenciada por meio da inteligência prática, do espaço de discussão e de cooperação, que promoveu sentido ao trabalho e teve o poder de transformar o sofrimento oriundo da organização do trabalho. Ademais, o espaço da clínica como local de fala e de escuta possibilitou a formação de um coletivo de trabalho que se estendeu para fora dos limites da clínica.

Outras categorias também têm sido contempladas com estudos empíricos baseados na PdT. Por exemplo, Martins (2009) buscou descrever e analisar, de forma quantitativa e

qualitativa, a percepção de docentes de uma instituição particular de ensino superior de Belo Horizonte em relação às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho. Essa pesquisa revelou resultados críticos e graves em relação a aspectos do sofrimento que conduzem à precarização da atividade docente, tais como as más condições de trabalho, o alto custo cognitivo decorrente dos constantes desafios intelectuais e do esforço mental, a falta de reconhecimento sofrida pelos recém-chegados, o desgaste profissional em virtude da forma de avaliação do ensino superior, que acarretam novas exigências aos professores, além de descontentamentos com a liberdade de expressão e com a díade salário/benefícios recebidos no exercício da profissão. Portanto, esse estudo indicou maior nível de sofrimento, de insatisfação e de desamparo na atividade docente.

No contexto de trabalho dos professores de uma escola pública do Distrito Federal, Freitas e Facas (2013) realizaram uma pesquisa sobre as vivências e prazer-sofrimento no trabalho, por meio da aplicação de entrevistas coletivas semiestruturadas e abertas. A investigação das dimensões da organização do trabalho, das condições de trabalho e das relações socioprofissionais indicaram que o sofrimento estava mais presente nessa classe de trabalhadores do que o prazer, sendo que os professores enfrentavam conscientemente o sofrimento utilizando estratégias defensivas e de mobilização subjetiva, sem, contudo, conseguir mudar o contexto de trabalho. Assim, a pesquisa corroborou resultados de outros estudos que indicavam que o sofrimento dos professores é decorrente da sobrecarga de trabalho, da pressão de pais e do governo e das más condições de trabalho, que têm como consequência a ocorrência de danos físicos (problemas na voz e L.E.R./D.O.R.T) e de danos psicológicos (depressão e ansiedade).

Maissiat (2013) realizou um estudo transversal quantitativo, por meio da aplicação de um questionário sociodemográfico e profissional e do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) em trabalhadores da rede de atenção básica à saúde, como médicos,

enfermeiros, odontólogos, nutricionistas, entre outros, com o objetivo de analisar o prazer e o sofrimento no trabalho. Os resultados se revelaram críticos nos domínios referentes às dimensões do contexto do trabalho, dos danos físicos e do custo humano, especialmente o cognitivo. Na Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, enquanto o esgotamento mental e profissional foi considerado grave, o prazer foi percebido na realização profissional, na liberdade de expressão e no reconhecimento. Concluiu-se que com o aumento da idade, o tempo de trabalho e a experiência, esses trabalhadores criavam estratégias de defesa que minimizavam o esgotamento. Portanto, de acordo com o estudo, para se promover o prazer no trabalho, reduzir o sofrimento e os danos causados pelas exigências inerentes ao cargo dessa categoria de trabalhadores, o reconhecimento, a liberdade de expressão e a realização profissional constituem elementos essenciais.

Antloga e Mendes (2009) investigaram o prazer e o sofrimento dos vendedores de uma empresa de material de construção, por meio da realização de entrevistas coletivas semiestruturadas, em que foi identificado o predomínio do sofrimento em decorrência das pressões, da sobrecarga e da ausência de espaço para a fala sobre o trabalho. Além disso, as estratégias defensivas utilizadas por esses trabalhadores não foram efetivas para protegê-los do adoecimento físico e mental.

Conforme abordado na introdução deste trabalho, Facas et al. (2015) realizaram pesquisa sobre riscos psicossociais do trabalho bancário com a utilização do PROART, que

teve os objetivos de caracterizar a organização do trabalho bancário, assim como a lógica de gestão adotada pela instituição, seus antecedentes e impactos na relação entre trabalhador-trabalho, além de mapear os riscos psicossociais que podem provocar vivências de sofrimento patológico, conduzindo ao adoecimento (p. 236).

Nesse estudo, 58,8% dos respondentes relataram ter sofrido assédio moral no trabalho e quase 80% relataram conhecer colegas que já tinham passado por constrangimentos desse tipo. Em resumo, os resultados indicaram “uma organização do trabalho inflexível,

extremamente normativa, com pouco espaço para a participação dos funcionários na tomada de decisão ou negociação de prazos e normas” (p. 245). Além disso, havia forte presença do sentimento de indignidade no trabalho vinculada à percepção de injustiça, que ocorre quando a norma é flexível dependendo a quem interessa.

É importante ressaltar que, no contexto desse estudo, foram realizados 57 atendimentos individuais pela clínica do trabalho, sendo que esses relatos, apesar de suas particularidades, forneceram cenários bastante semelhantes aos resultados fornecidos pelo PROART. Nesse sentido, a escuta clínica revelou estratégias para confrontar as dificuldades no trabalho, apesar de a mobilização subjetiva parecer estar prejudicada pela falta de reconhecimento e de valorização, além de apontar a existência de sofrimento ético e de patologias ocupacionais (Facas et al., 2015).

Percebe-se, portanto, que a PdT está bem inserida em estudos empíricos realizados com trabalhadores no Brasil, refletindo a multiplicidade de métodos criados para estudar as relações entre trabalho e saúde mental. Nesse contexto, conforme resalta Merlo e Mendes (2009), os pressupostos de funcionamento da dinâmica do prazer e do sofrimento no trabalho podem ser alcançados de várias formas, sendo que nenhum método sozinho consegue englobar todos os aspectos envolvidos nessa relação. Desse modo, “as diversas tendências utilizadas na abordagem analisada devem ser vistas, antes de mais nada, como complementares e não como excludentes” (p. 152).

O próximo capítulo apresenta a contextualização e a ambientação da instituição e do órgão em que foi realizada esta pesquisa.

CAPÍTULO 2: CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

*Uma pessoa continua a trabalhar porque o trabalho é uma forma de diversão.
Mas temos de ter cuidado para não deixarmos a diversão tornar-se
demasiado penosa.
Friedrich Nietzsche.*

Este capítulo contém breve apresentação e contextualização da instituição e do órgão de estudo, além de informações básicas a respeito do trabalho desempenhado pelos servidores do Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação (DETAQ), especialmente pelos taquígrafos legislativos.

2.1 Apresentação da instituição

A Câmara dos Deputados (CD) é um órgão do Poder Legislativo Federal que tem a missão de “representar o povo brasileiro, elaborar leis e fiscalizar os atos da Administração Pública, com o propósito de promover a democracia e o desenvolvimento nacional com justiça social” (Câmara dos Deputados, 2013a). Destarte, essa instituição é a Casa iniciadora do trâmite da maioria das proposições legislativas, especialmente das de iniciativa popular, centralizando muitos dos maiores debates e decisões de relevância nacional (Câmara dos Deputados, 2017a).

De acordo com dados de janeiro de 2017 disponibilizados pela Câmara dos Deputados (2017b), a Casa legislativa possui expressivo número de secretários parlamentares (SPs) em detrimento do número de servidores efetivos concursados, conforme pode ser observado na Figura 3. Levando-se em consideração que os SPs trabalham diretamente nos gabinetes dos deputados em Brasília ou nos Estados, cada gabinete possui em média 19 SPs. Além disso, existem ainda os Cargos de Natureza Especial (CNEs), lotados principalmente nas lideranças partidárias, nas comissões temáticas e em órgãos da Mesa Diretora, e os funcionários terceirizados, cujas funções englobam serviços de limpeza, de recepção, de manutenções

elétricas e hidráulicas, entre outros. Enquanto que os SPs e os CNEs são cargos de livre nomeação e exoneração pelos parlamentares, os funcionários terceirizados são contratados por empresas conveniadas (Câmara dos Deputados, 2017b).

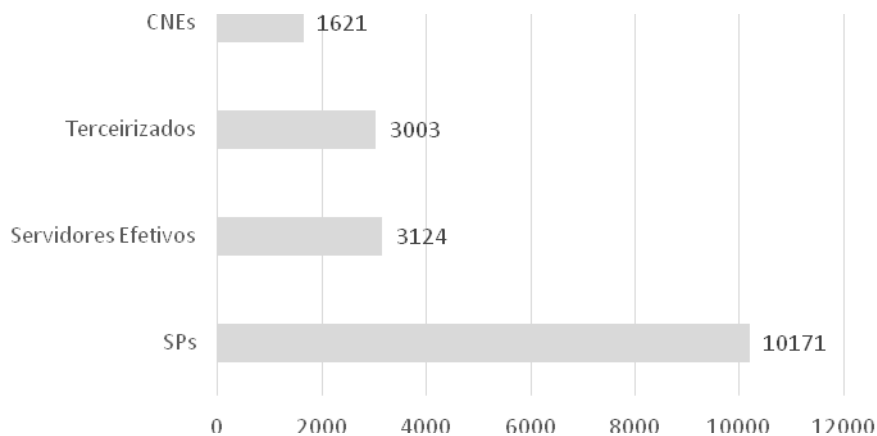


Figura 3. Quantidade de funcionários da CD por categoria funcional.
Fonte: Câmara dos Deputados (2017b).

Conforme consta na Figura 4 (Câmara dos Deputados, 2017c), a estrutura administrativa da CD é composta por 11 órgãos políticos, quatro secretarias e quatro diretorias.

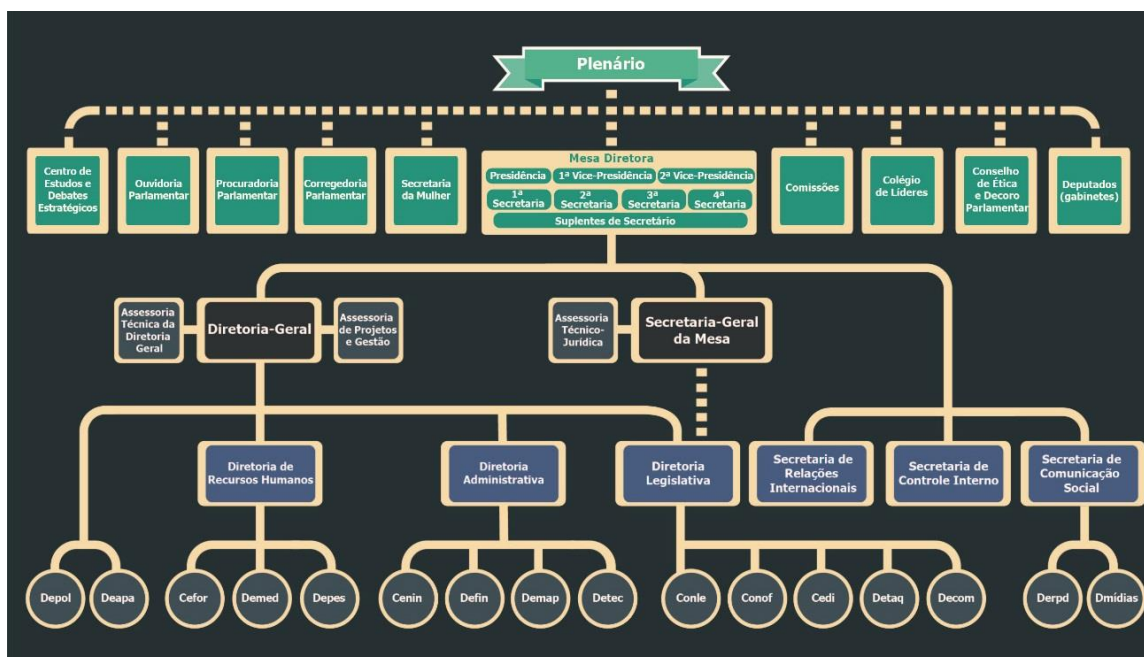


Figura 3. Organograma da Câmara dos Deputados.
Fonte: Câmara dos Deputados (2017c)

Por oportuno, cabe ressaltar que, apesar de o DETAQ responder a questões legislativas diretamente à Secretaria-Geral da Mesa (SGM), no organograma ele está situado na estrutura da Diretoria Legislativa (DILEG), assim como a Consultoria Legislativa (CONLE), a Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira (CONOF), o Centro de Documentação e Informação (CEDI) e o Departamento de Comissões (DECOM).

Assim, observa-se que a complexidade organizacional incorpora uma estrutura do tipo piramidal, com elevada hierarquização vertical dos fluxos decisórios. Além disso, de acordo com Guimarães, Schwartz, Souza, Melo e Teixeira (2012), a CD se enquadra no paradigma da administração clássica de Taylor e Fayol e pode ser classificada como uma burocracia mecanizada, em que há estabilidade das estruturas formais, regularidade dos procedimentos por meio de controle do ato e do processo, hierarquia, padronização dos processos de trabalho e centralização do poder decisório.

Com relação à política de recursos humanos, a CD tem como um dos principais pressupostos a compreensão do indivíduo em sua integralidade, com a conduta ética e justa, destacando-se como princípios norteadores: a cooperação, com ênfase na dimensão coletiva do trabalho; a equidade, com imparcialidade no trato com as pessoas, respeito às diferenças e valorização da diversidade no ambiente de trabalho; e a saúde integral, baseada no equilíbrio e no bem-estar do indivíduo em todas as suas dimensões, considerando os campos social e do trabalho (Câmara dos Deputados, 2013b).

Por fim, a CD ampliou o conceito de saúde integral por meio do Ato da Mesa nº 151, de 10/12/2014, a partir da inclusão das dimensões física, psíquica e social do ser humano. Ademais, introduziu os conceitos de qualidade de vida no trabalho como sendo “a relação harmoniosa entre os indivíduos e o seu contexto de trabalho, incluindo a organização, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais” (Câmara dos Deputados, 2014) e do

trabalho decente exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, visando a uma vida digna.

Percebe-se, portanto, a intenção da instituição de promover e valorizar a qualidade de vida no trabalho, especialmente por meio da atenção à saúde do servidor e do incentivo à capacitação em áreas prioritárias, tal como a gestão pública. Tais atitudes vêm ao encontro do reconhecimento e da relevância do bem-estar dos trabalhadores para a saúde da organização como um todo, além de situar a organização dentro do modelo biopsicossocial, que incorpora fatores biológicos, psicológicos e sociais do ser humano.

2.2 Histórico e contextualização da Taquigrafia

O verbete taquigrafia tem sua origem a partir das palavras gregas *tachys/γρήγορη* (rápido) e *graphein/γράφω* (escrever), sendo considerado um método profissional de escrita rápida, cujo objetivo é aumentar a velocidade de escrita tão depressa quanto a linguagem falada, por meio de uso de símbolos, denominados de taquigramas, e de abreviaturas. Enfim, trata-se de uma técnica de captação e de registro simultâneo da linguagem oral, realizado por meio da identificação dos fonemas, ou seja, registra-se o som das palavras ao invés da grafia.

De acordo com Cury (n.d.), o historiador e biógrafo grego Plutarco evidenciou que a taquigrafia remonta à Roma antiga, quando Marco Túlio Tiro, escravo do grande orador romano Cícero, inventou as chamadas Notas Tironianas, consideradas o primeiro sistema organizado de taquigrafia. Na Grécia, o primeiro sinal do uso de uma escrita abreviada ocorreu somente no ano de 27 d.C, na denominada Carta de Dionísio, apesar de não haver certeza de se tratar de um registro taquigráfico. Somente com a descoberta de um papiro grego datado do segundo século d.C. é que há comprovação do uso da taquigrafia na Grécia (Cury, n.d.).

A introdução da taquigrafia parlamentar no Brasil ocorreu no dia 3 de maio de 1823, na primeira Assembleia Nacional Constituinte, por meio de José Bonifácio de Andrada,

orador parlamentar e Patriarca da Independência. Ao observar a relevância do trabalho da taquigrafia em outros países, esforçou-se pela implantação de corpo de taquígrafos no parlamento brasileiro. Para isso, designou Isidoro da Costa e Oliveira Júnior para criar um curso de taquigrafia, que formou os primeiros oito taquígrafos parlamentares, incumbidos da importante tarefa de realizar o registro histórico dos primeiros legisladores do Império do Brasil. Desde essa época, o trabalho dos taquígrafos era bastante árduo. Além do reduzido número de taquígrafos, escrevia-se com pena de pato, material não adequado para apanhamentos taquigráficos em altas velocidades e não havia sistema de som e nem máquinas de escrever. Ademais, sofriam preconceito da época, pois a entrada no plenário era exclusiva para os parlamentares constituintes e a compreensão dos discursos ficava prejudicada em virtude do barulho da rua que vinha pelas janelas abertas (Cury, n.d.).

Atualmente, o ofício de taquígrafo está presente nos três Poderes da República e se tornou fundamental para aumentar a transparência da atividade pública no País. De fato, a história do parlamento brasileiro está materializada nos Anais e nos Diários da CD, do Congresso Nacional e das Assembleias Constituintes desde a primeira Constituição Política do Império do Brasil. Verifica-se que as histórias das Casas legislativas por vezes se confundem com a própria história brasileira, registrada em grande parte pela taquigrafia ao longo dos últimos 193 anos de atuação. A CD, por exemplo, dispõe de um repositório eletrônico contendo os discursos parlamentares a partir de 1946, reunindo mais de 876.000 pronunciamentos realizados em plenário e mais de 16.800 reuniões completas de comissões temáticas da Casa, todos disponíveis, organizados e de fácil acesso no portal da instituição (Câmara dos Deputados, 2017d).

Por fim, convém destacar que apesar de todo aparato tecnológico, tais como computadores com acesso à *Internet*, sistema de gravação de áudio e de vídeo e *softwares* de reconhecimento de voz, a taquigrafia continua sendo relevante e indispensável para que, no

caso de instituições do Poder Legislativo, por exemplo, o registro histórico dos pronunciamentos e o acompanhamento das votações em plenário sejam feitos com fidedignidade e transparência de todo processo legislativo. Por oportuno, cabe ressaltar a importância do trabalho desempenhado pelos seres humanos em tempos de inteligência artificial, pois equipamentos eletrônicos podem falhar e ainda não são eficientes para interpretar a linguagem oral em linguagem escrita, satisfazendo ao crivo da aplicação das normas cultas da língua portuguesa, do sentido e do estilo peculiar de cada orador durante a fala. Nesse sentido, os taquígrafos são servidores revestidos de fé pública, que atestam e dão materialidade à palavra.

Portanto, apesar dos avanços tecnológicos, a taquigrafia é uma área em expansão, pois além de ser usada em órgãos públicos, também vem conquistando cada vez mais espaço em empresas privadas, para acompanhamento de seminários, de palestras e de congressos nas diversas áreas do conhecimento, assim como no setor educacional, para a transcrição de pesquisas acadêmicas qualitativas. Percebe-se, assim, que o mercado de trabalho do taquígrafo é amplo, a despeito de ainda existir grande carência de profissionais qualificados nessa área.

2.3 Apresentação do órgão de estudo

De acordo com dados coletados em maio de 2017, o DETAQ é composto por 142 servidores efetivos concursados, distribuídos em três tipos de cargos: 112 taquígrafos legislativos, 18 analistas legislativos (Técnica Legislativa) e 12 técnicos administrativos. Não há CNEs, SPs e nem funcionários terceirizados trabalhando no departamento.

A estrutura do DETAQ é composta por cinco órgãos principais: Coordenação de Registro Taquigráfico, Coordenação de Revisão, Coordenação de Redação Final, Coordenação de Histórico de Debates e Serviço de Administração. A assessoria, o escritório de gestão estratégica e de projetos (assessoria-técnica) e o serviço de administração estão

vinculados diretamente à direção do departamento (Câmara dos Deputados, 2014). Cada órgão pode conter serviços e/ou seções, conforme ilustra o organograma da Figura 5.

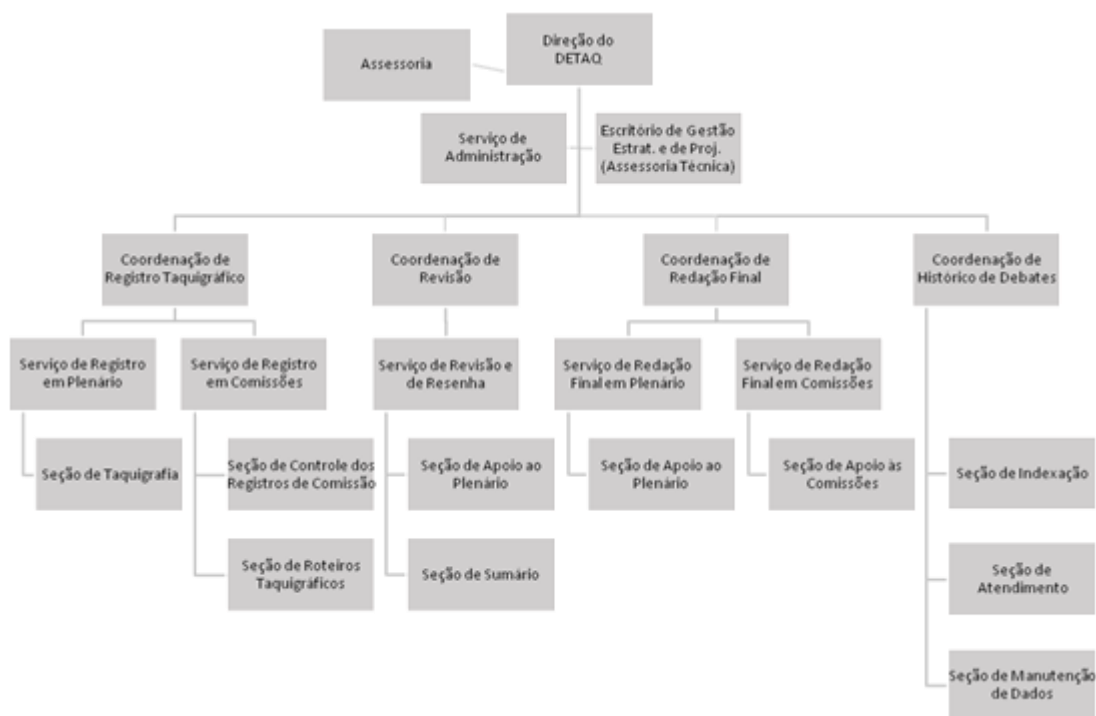


Figura 5. Organograma do DETAQ.

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme Câmara dos Deputados (2014).

Em 2011, o DETAQ precisou se alinhar ao novo modelo de governança da CD e, para isso, iniciou a implementação do planejamento estratégico, em que foi estabelecido um portfólio de projetos e programas adequados às metas a serem alcançadas, tal como o Programa Saúde no Trabalho, desenvolvido em parceria com o Departamento Médico (DEMED). Assim, a partir dos encontros realizados com a participação aberta de todos os servidores do departamento, foram definidas a missão, criadas a visão de futuro e identificados os valores e os lemas do departamento (Xavier & Machado, 2011, p. 11):

Missão: Registrar, organizar e disponibilizar, com excelência, os pronunciamentos, os debates e as deliberações da Câmara dos Deputados, contribuindo para a transparência do processo legislativo, a preservação da história do Parlamento e o exercício da cidadania;

Visão: Ser modelo mundial da excelência no registro, na organização e na disponibilização dos pronunciamentos, dos debates e das deliberações da Câmara dos Deputados, agregando valor aos produtos e serviços oferecidos à sociedade; e

Valores: Agilidade, fidelidade, fé pública, qualidade, excelência, transparência, comprometimento e confiabilidade.

2.4 O trabalho desempenhado pelos servidores do DETAQ

De forma geral, o taquígrafo legislativo da CD deve realizar o apanhamento taquigráfico das sessões plenárias e das reuniões de comissões e efetuar as correções gramaticais no texto, dentro de um padrão de normas cultas da língua portuguesa e de convenções de padronização do departamento, sem alterar o estilo do orador. Esse trabalho já demanda, por si mesmo, rapidez, concentração, capacidade intelectual, lógica, memória, disciplina, agilidade mental e vivacidade de compreensão.

Assim sendo, convém destacar o caráter de extrema rapidez, juntamente com as características de precisão e de fidedignidade ao texto, envolvido nesse processo. Destarte, o trabalho deve ser realizado, nessa primeira fase, em uma média de até 40 minutos para ser disponibilizado no portal da Casa e, assim, poder atender às solicitações dos parlamentares, da Secretaria-Geral da Mesa, de órgãos públicos, de outras entidades e de cidadãos. Muitas vezes, isso tudo é efetuado em meio às discussões intensas e agitadas dos Deputados, em velocidade acelerada da fala que pode atingir mais de 120 palavras por minuto. Constata-se, portanto, que o ambiente de trabalho do taquígrafo legislativo é bastante adverso, devido à própria natureza dos debates, dos assessores que orientam os Deputados, das manifestações nas galerias do plenário, dentre outros fatores. Conforme aponta Machado (2015), essas condições ambientais exigem do taquígrafo legislativo aptidão audiovisual, para reconhecimento do orador, capacidade de discernimento, grande destreza para o registro das palavras faladas em alta velocidade e domínio de emoções.

Outro aspecto do trabalho do taquígrafo é que ele precisa ser feito imediatamente após o apanhamento taquigráfico, pois existem cotas de trabalho e horários de entrada em plenário para cumprir. Este último ocorre sob a forma de revezamento com outros taquígrafos, até o

término da sessão, que pode se estender ininterruptamente até às madrugadas. Já as cotas de trabalho diárias e semanais são utilizadas para fazer a degravação¹ das reuniões das comissões, podendo variar dependendo da demanda do plenário no dia. Ao se trabalhar com degravações, o taquígrafo não tem como interpretar a intenção dos gestos, que muitas vezes podem significar aquiescência ou não à matéria apreciada, não tem como esclarecer discursos mal conduzidos e até mesmo identificar oradores que falam simultaneamente, especialmente quando não há nenhum roteiro taquigráfico. Por isso, muitas vezes são comuns as expressões “inaudível”, “tumulto”, “falha na gravação”, “fora do microfone” e “orador não identificado” (Machado, 2015).

Com relação ao trabalho realizado pelos servidores não-taquígrafos que exercem atividades relacionadas ao desenvolvimento das competências do departamento, pode-se mencionar a elaboração da indexação e de sumário (resumo) de discursos, a coordenação de atividades de pesquisa, atendimento, análise, criação, armazenamento, recuperação e transmissão de dados produzidos com base nos discursos, além das atividades relacionadas ao planejamento, aquisição e operacionalização de tecnologias e ao gerenciamento de projetos estratégicos setoriais e corporativos. Compreendem, portanto, tarefas essenciais que agregam novos produtos e serviços, além da manutenção e disponibilização do trabalho final que é o registro do discurso parlamentar. Da mesma forma como acontece com os taquígrafos, o trabalho precisa ser realizado ao longo das etapas do processo de produção dos textos taquigrafados. Por exemplo, os sumários são realizados *pari passu* à medida que os discursos são digitalizados pelo sistema utilizado na taquigrafia, o que demanda rapidez de leitura,

¹ Degravação é a ação que corresponde ao registro taquigráfico feito a posteriori, a partir da utilização de áudio gravado.

muita concentração para buscar todos os assuntos comentados no texto e capacidade de síntese com a utilização de regras de escrita padronizadas.

Para finalizar, conforme lembra Ramalho (2007), o papel desempenhado pelos servidores que trabalham na taquigrafia possui várias finalidades: respeitar e garantir o cumprimento do princípio da publicidade na administração pública, contribuir para o registro histórico do parlamento, apoiar o cumprimento do Regimento Interno da CD (por meio do registro e da organização das questões de ordem apresentadas pelos parlamentares durante as sessões), subsidiar a redação final dos projetos votados (por meio da observação e da organização de informações sobre o trabalho legislativo, tais como as fases de votação, de aprovação das emendas e dos destaques), organizar estatísticas da atuação parlamentar (discursos e sessões realizadas), organizar estatísticas de produtividade do departamento (em horas taquigrafadas) e realizar pesquisas de discursos (classificados por temas ou outros critérios de pesquisa). Trata-se, portanto, de atividades relevantes para o desenvolvimento não somente do trabalho legislativo, mas também para a consolidação da democracia brasileira.

Isso posto, no próximo capítulo são apresentados os objetivos e as justificativas que nortearam a produção deste estudo.

CAPÍTULO 3: JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

(...) trabalhar não é tão-só produzir: trabalhar é ainda viver junto.

Christophe Dejours (2004e, p. 18).

Neste capítulo, são apresentadas as justificativas, científica e social, e os objetivos, geral e específicos, que serviram para orientar todo o processo de produção deste estudo.

3.1 Justificativa científica

A proposta deste estudo surgiu a partir da necessidade de reflexão e de compreensão, no contexto específico do trabalho desempenhado por servidores efetivos do DETAQ da CD, de fatores associados aos riscos psicossociais que geram sofrimento patogênico e danos físicos e psicossociais, com vistas a elaborar recomendações para diminuir o sofrimento e aumentar o prazer no trabalho. Trata-se, portanto, de tema relevante para a área de psicologia da saúde e também para o serviço público, justificado pela alta prevalência de adoecimentos entre esses servidores.

3.2 Justificativa social

Segundo dados do ano de 2013 da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS –, o número de servidores públicos estatutários em Brasília alcançou 38,45%, muito acima da média nacional que é de 18,32%. Assim, a capital federal é uma cidade eminentemente técnico-administrativa, ou seja, possui inúmeros cargos exercidos por agentes imbuídos de funções associadas ao poder do Estado em âmbito nacional e distrital, imprescindíveis para o andamento dos chamados serviços públicos essenciais.

Conforme mencionado na seção de apresentação da instituição no capítulo anterior, a CD é um órgão do Poder Legislativo Federal que tem importante missão institucional.

Percebe-se, assim, a relevância e a conveniência de se estudar os processos de saúde e de adoecimento no âmbito da CD, tendo em vista o papel desempenhado pela Casa legislativa para a consolidação da democracia brasileira.

Por fim, este estudo tem a intenção de nortear ações para o desenvolvimento de um projeto piloto para promoção de políticas de prevenção de danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho na CD. Destarte, o planejamento de ações efetivas para a redução da incidência de casos de licenças do trabalho em função de tratamentos de saúde é imprescindível para que haja o aumento do prazer e a minimização do sofrimento patogênico. Com isso, espera-se mais satisfação entre os servidores e, por conseguinte, prestação de serviços públicos de qualidade para a sociedade.

3.3 Perguntas de pesquisa

Qual é a prevalência de afastamentos médicos do trabalho para tratamento de saúde dos servidores da CD?

Quais são os indicadores de riscos psicossociais envolvidos no trabalho dos servidores do DETAQ?

Quais recomendações de curto e médio prazos podem ser propostas para evitar o sofrimento patogênico e os danos psicossociais, minimizar aqueles que já existem e possibilitar vivências de prazer no trabalho?

3.4 Objetivo geral

O objetivo geral consistiu em investigar os riscos psicossociais no trabalho desempenhado por servidores do DETAQ, colaborando para prevenção do adoecimento e promoção da saúde no trabalho.

3.5 Objetivos específicos

Os objetivos específicos deste estudo são:

- I. Identificar a prevalência de afastamentos médicos do trabalho para tratamento de saúde dos servidores da CD, especialmente do DETAQ, no período compreendido entre 01/05/2013 a 30/04/2016.
- II. Traçar o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores lotados no DETAQ.
- III. Mapear, baseado na abordagem da PdT, os riscos psicossociais a partir da investigação das características da organização do trabalho, da avaliação dos estilos de gestão, do levantamento dos riscos de sofrimento patogênico no trabalho e da identificação dos danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho.
- IV. Comparar, por meio de análises de variância, a relação entre as dimensões dos riscos psicossociais e os diferentes grupos sociodemográficos e ocupacionais.
- V. Identificar, por meio de análises regressivas, os preditores dos diferentes fatores das escalas do PROART.
- VI. Investigar as percepções dos gestores do DETAQ sobre os riscos de adoecimento de seus servidores, especialmente com relação às representações de prazer, de sofrimento, de danos físicos e psicossociais, além de outras questões relevantes da relação saúde-trabalho envolvidas no contexto laboral.
- VII. Propor recomendações, com embasamento teórico, prático e de pesquisas da PdT, a partir da análise dos resultados e das discussões apresentadas neste

estudo, tendo em vista guiar a elaboração de políticas de saúde e de qualidade de vida no trabalho.

No próximo capítulo, o método será descrito a partir do detalhamento dos participantes, dos instrumentos da coleta e da análise de dados, além de considerações éticas desta pesquisa.

CAPÍTULO 4: MÉTODO

O método científico é comprovado e verdadeiro. Não é perfeito, é apenas o melhor que temos. Abandoná-lo, junto com seus protocolos céticos, é o caminho para uma idade das trevas.

Carl Sagan

Neste capítulo, são descritos os métodos e as técnicas utilizados, esclarecendo o tipo de pesquisa, a constituição da amostra, os instrumentos, os procedimentos de coleta e de análise de dados e as considerações éticas.

Este estudo segue o preceito de uma pesquisa de corte transversal, com abordagem metodológica mista, quantitativa e qualitativa, realizada a partir do desenvolvimento de três estratégias de coleta de dados: estudo documental quantitativo dos afastamentos médicos do trabalho para tratamento da própria saúde, estudo quantitativo e qualitativo na modalidade presencial dos indicadores do PROART e estudo qualitativo por meio da realização de grupo focal com gestores do DETAQ, para investigar aspectos do adoecimento dos servidores e suscitar alternativas para minimização do sofrimento patogênico e maximização do prazer no trabalho.

Acerca dos níveis de pesquisa, cabe salientar que estudos descritivos têm por “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2008, p. 28). Assim, este trabalho também tem como propósito descrever as características sociodemográficas-ocupacionais, o contexto do trabalho, os estilos de gestão, as vivências de sofrimento patogênico e os danos físicos e psicossociais dos servidores do DETAQ.

Outro conceito metodológico abordado nesta dissertação é com relação aos estudos transversais. Eles descrevem uma situação ou fenômeno em que se abordam os participantes da pesquisa (PP) uma única vez em um determinado período de tempo, examinando a

presença ou a ausência da exposição ao fator ou à causa da doença (Hochman, Nahas, & Oliveira Filho, 2005). Assim, este estudo está contido em um intervalo de tempo relacionado à fase de coleta dos dados quantitativos e qualitativos, que corresponde a uma fotografia ou corte instantâneo realizado por meio da amostragem de servidores da CD.

Conforme preceitua Chizzotti (2006, p. 23),

A pesquisa atual em ciências humanas e sociais segue duas orientações básicas a partir dos fundamentos e práticas de pesquisa, com pressupostos teóricos, modos de abordar a realidade e meios de colher informações diferentes, genericamente designadas de pesquisas quantitativas ou qualitativas.

Nesse contexto, a abordagem metodológica mista combina métodos quantitativos e qualitativos, proporcionando ganhos relevantes e minimizando possíveis dificuldades de cada abordagem. De fato, “a dicotomia que se estabelece na prática, de um lado, deixa à margem relevâncias e dados que não podem ser contidos em números, e de outro lado, às vezes contempla apenas os significados subjetivos, omitindo a realidade estruturada” (Minayo, 1994, p. 28).

A abordagem mista pode teoricamente fornecer respostas mais abrangentes às perguntas de pesquisa, pois vai além das limitações de uma abordagem única (Spratt, Walker, & Robinson, 2004). Assim sendo, o PROART combina métodos quantitativos com métodos qualitativos sob a forma de questões abertas, incluindo análises estatísticas e análises textuais. Além disso, o grupo focal permite ampliar a análise qualitativa por meio de entrevista exploratória com maior profundidade.

De fato, a combinação de elementos quantitativos e qualitativos nesta pesquisa possibilitou ampliar a obtenção de resultados ao longo do processo de investigação do prazer e do sofrimento no trabalho de servidores do DETAQ da CD, produzindo discussões relevantes, além de orientar caminhos para a prevenção do adoecimento no trabalho. Procurou-se, portanto, coletar dados de formas diversificadas para alcançar um melhor entendimento dos problemas pesquisados.

De um lado, a abordagem quantitativa lida com recursos (dados) mensuráveis para verificar as frequências e constância das ocorrências (Chizzotti, 2006). Neste estudo, foram quantificados os afastamentos médicos para tratamento da própria saúde de todos os servidores da CD, durante determinado período de tempo.

Além disso, as escalas do PROART foram quantificadas com as respostas de 123 servidores do DETAQ da CD. Essa parte da pesquisa possui foco principal na objetividade e a amostragem deve ser significativa para a representação da realidade do grupo estudado.

Dessa forma, foram utilizadas estatísticas descritivas, que correspondem a modos de descrever, comparar e relacionar variáveis, para analisar amostras de uma parte da população estudada, tornando-se mais convenientes de se examinar do que toda uma população (Dancey & Reidy, 2006). Entretanto, para que se possa generalizar resultados de determinada amostra, “é preciso estar seguro de que qualquer amostra utilizada é verdadeiramente representativa da população visada” (Dancey & Reidy, 2006, p. 57).

Por oportuno, cabe salientar que a amostragem se refere a um campo de estudo que é baseado em leis estatísticas com fundamentação científica, podendo ser dividida em amostragem probabilística e não-probabilística (Gil, 2008). Neste estudo, foi realizada uma amostragem não probabilística por conveniência, ou seja, o participante da pesquisa pertence ao grupo de servidores públicos lotados no DETAQ da CD, que estavam disponíveis e consentiram participar livremente da pesquisa.

Assim, tendo em vista a preocupação central de que a amostra seja representativa, o cálculo do seu tamanho é fundamental. De acordo com Gil (2008), para a representação dessa fidedignidade das características do universo, alguns fatores devem ser considerados, tais como a extensão do universo, o nível de confiança estabelecido, o erro máximo permitido e a porcentagem com a qual o fenômeno se verifica.

Para este estudo, a amplitude do universo é finita e composta por servidores do DETAQ da CD. O nível de confiança da amostra, que é calculado como a “área da curva normal de Gauss definida a partir dos desvios-padrão em relação à sua média” (Gil, 2008, p. 95), é definido como sendo de dois desvios, correspondendo a aproximadamente 95%. O erro máximo permitido é de 5% e a porcentagem com que o prazer e o sofrimento no trabalho ocorre é prevista em 50%, pois como não há qualquer informação sobre a ocorrência desse fenômeno, o cenário em que a população se distribui em partes iguais é adotado.

Por fim, conforme apontam Marotti, Galhardo, Furuyama, Pigozzo, Campos e Laganá (2008, p. 192), a fórmula utilizada para o cálculo de amostras para populações finitas é

$$n = \frac{\sigma^2 p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + \sigma^2 p \cdot q}$$

onde:

n = é o tamanho da amostra que se quer calcular;

σ^2 = nível de confiança escolhido, expresso em números de desvio-padrão (DP).

p = porcentagem com a qual o fenômeno se verifica;

q = porcentagem complementar (100 – p);

N = tamanho da população; e

e = erro máximo permitido.

Portanto, considerando que $\sigma^2 = 2$ desvios, $p = 50\%$, $q = 50\%$, $N = 151$ servidores do

DETAQ e $e = 5\%$, temos:

$$n = \frac{2^2 \cdot 50 \cdot 50 \cdot 151}{5^2 (151 - 1) + 2^2 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$n = \frac{2^2 \cdot 50 \cdot 50 \cdot 151}{5^2 (151 - 1) + 2^2 \cdot 50 \cdot 50} = \frac{1.510.000}{3.750 + 10.000} = \frac{1.510.000}{13.750} = 110 \text{ servidores.}$$

De outro lado, outro componente da abordagem mista é a qualitativa. Conforme Laville e Dionne (1999), nesse tipo de abordagem metodológica, procura-se conhecer as motivações, os valores e as representações que são dificilmente quantificáveis quando escutamos o real humano. Dessa forma, o encontro de subjetividades individuais é o componente fundamental da pesquisa qualitativa, necessário para o entendimento do que cada indivíduo traz consigo mesmo.

De acordo com Chizzotti (2006), a pesquisa qualitativa incorre em um compartilhamento entre as pessoas, os fatos e os locais que constituem objetos de pesquisa, com o propósito de descrever, a partir dessa convivência, os sentidos visíveis e latentes que só podem ser acessados mediante uma observação atenta e sensível.

Assim, as questões abertas do PROART e o grupo focal são de cunho qualitativo, constituindo uma forma complementar à aplicação do instrumento quantitativo, relevante para o estudo das dimensões de subjetivação dos riscos psicossociais no trabalho, especialmente do sofrimento patogênico.

Convém ressaltar que o grupo focal é um tipo de pesquisa qualitativa em formato de entrevista coletiva que “ajuda a identificar tendências, o foco, desvenda problemas, busca a agenda oculta do problema” (Costa, 2009, p. 180). Ainda conforme Costa (2009), grupos focais se prestam à compreensão de aspectos valorativos e normativos que são referência de determinado grupo, destacando-se por sua grande relevância na complementação de pesquisas quantitativas.

De fato, a partir da constituição do grupo focal com gestores do DETAQ, procurou-se investigar outras causas de adoecimento e alternativas para redução do número de afastamentos no trabalho, ou seja, para a minimização do sofrimento patogênico e maximização do prazer no ambiente laboral.

Portanto, levantaram-se opiniões, atitudes e crenças dessa amostra sobre a organização do trabalho e suas associações entre as variáveis dos riscos psicossociais propostos no modelo empírico de investigação do PROART, especialmente na relação entre a organização prescrita do trabalho e os estilos de gestão com o sofrimento patogênico, que podem resultar em danos físicos e psicossociais.

4.1 Participantes

A população é composta de 151 servidores públicos efetivos com lotação exclusiva no DETAQ da CD, incluindo os servidores com função de gestão lotados no departamento. Os critérios de exclusão foram servidores não lotados no DETAQ, ausentes do local do trabalho por licença, afastamento ou férias durante o período de realização da pesquisa, que não quiseram participar voluntariamente por quaisquer motivos e respondentes que deixaram de assinalar mais do que quatro itens do total de itens das escalas do PROART. Desse modo, o total de 123 servidores responderam ao PROART, sendo que 119 respostas foram consideradas válidas para as análises, pois quatro participantes se enquadraram nesse último critério de exclusão. Da mesma forma, dentre esses 119 protocolos considerados válidos, 10 não responderam à parte do questionário sociodemográfico e ocupacional, restando 109 respostas válidas para a análise desse questionário.

Com relação ao grupo focal, participaram seis gestores do DETAQ: coordenador substituto do registro taquigráfico, coordenador de revisão, coordenadora de redação final, coordenadora de histórico de debates, assessora-técnica da diretoria e diretora do departamento.

4.2 Instrumentos da Coleta de Dados

Foram utilizados os seguintes instrumentos para a coleta de dados: prontuário médico eletrônico, PROART, questionário sociodemográfico e ocupacional, e roteiro para o grupo focal. Cada um desses instrumentos é detalhado a seguir.

4.2.1 Prontuário médico eletrônico

O prontuário médico eletrônico contém informações dos pacientes, em especial os pedidos de afastamento médico do trabalho de todos os servidores da CD. O armazenamento desses dados é realizado pelo Sistema de Gestão dos Prontuários Médicos e são replicados, por questões de segurança, em documentos médicos guardados dentro de pastas classificadas de acordo com o número de ponto do servidor. Para o estudo relatado nesta dissertação, foi utilizada a versão eletrônica do prontuário médico, após autorização de utilização dos dados pelo DEMED. Porém, não foi concedida a identificação dos pacientes, impossibilitando saber qual foi a reincidência de afastamentos por cada servidor e qual era o cargo efetivo ocupado.

4.2.2 Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART

O PROART, conforme consta no Anexo I, foi criado por Facas (2013) e validado por Facas, Duarte, Mendes e Araujo (2015), tendo como base um modelo de investigação empírico dos riscos psicossociais, a partir da análise de dimensões que envolvem a inter-relação sujeito-trabalho-saúde: organização do trabalho, estilos de gestão, prazer-sofrimento, estratégias de mediação e riscos psicossociais. Seu principal objetivo é “o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho, a partir de instrumentos que envolvam a investigação de diversas dimensões que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho” (Facas, 2013, p. 139).

Os objetivos específicos do PROART são:

investigar as características da organização prescrita do trabalho; avaliar o estilo de gestão da organização; levantar os riscos de sofrimento patogênico no

trabalho; identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho; comparar a relação entre as dimensões analisadas do trabalho e diferentes grupos demográficos; identificar relações causais entre os diferentes fatores das diferentes escalas; e oferecer subsídios para etapas posteriores de pesquisa e investigação, bem como guiar a elaboração de políticas de saúde ocupacional (Facas, 2013, p. 139).

Assim, o protocolo é composto por quatro escalas: Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOT), Escala de Estilos de Gestão (EEG), Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) e Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT) (Facas et al., 2015). Cada uma das quatro escalas é composta de uma escala do tipo *likert* de frequência, de acordo com a seguinte pontuação: 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (às vezes), 4 (frequentemente) e 5 (sempre). Ademais, o PROART explora qualitativamente as dificuldades enfrentadas no trabalho e como os servidores lidam com elas, por meio de questões abertas.

Por oportuno, convém destacar que o PROART foi validado com uma amostra de 3205 participantes de instituições públicas e privadas, a partir dos critérios de validação científica e de fidedignidade definidos por Facas (2013), em que cada escala apresentou “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 0,20” (Facas et al., 2015, p. 237). Em outras palavras, há evidências de validação dos itens das escalas que medem as dimensões investigadas no PROART. Após essa primeira validação, foram feitos pequenos ajustes: exclusão de dois itens com cargas fatoriais menores que 0,30, divisão da EOT em dois fatores, aglutinação de dois fatores da EEG e mudança dos nomes dos fatores e deslocamento de alguns itens entre os fatores da ESPT (Facas et al., 2015).

A seguir, são detalhadas as escalas que compõem o PROART, assim como as questões abertas apresentadas na aplicação desse instrumento.

4.2.2.1 Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOT)

De acordo com Facas (2013), a EOT tem por objetivos captar “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” (p. 121).

Essa escala é composta de 19 itens, distribuídos em dois fatores: ‘divisão das tarefas’ ($\alpha = 0,85$) e ‘divisão social do trabalho’ ($\alpha = 0,90$). Os itens foram formulados de forma positiva, ou seja, quanto maior o escore, menores os riscos psicossociais (Facas et al., 2015).

Enquanto que o fator ‘divisão das tarefas’ procura avaliar o ritmo, os prazos e as condições oferecidas para a execução das tarefas, o fator ‘divisão social do trabalho’ procura avaliar as normas, a comunicação, a avaliação e a participação com relação ao contexto do trabalho (Facas et al., 2015). Os itens desses dois fatores e suas respectivas cargas fatoriais são apresentados no Anexo II. Ademais, de acordo com o modelo empírico de investigação proposto por Facas (2013), constante na *Figura 6*, “a Organização do Trabalho é preditora do estilo de gestão, das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias de mediação do sofrimento no trabalho e dos danos psicossociais” (p. 122).

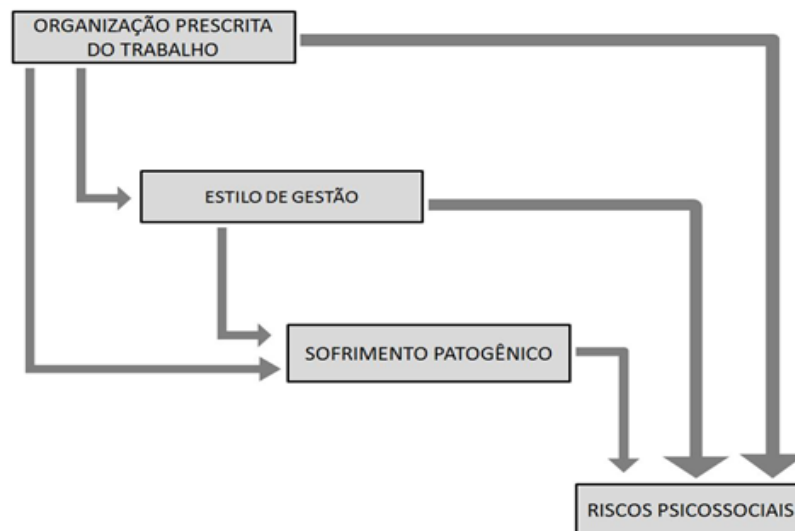


Figura 6. Proposta de Modelo Empírico de Investigação.
Fonte: Facas (2013, p. 133).

4.2.2.2 Escala de Estilos de Gestão (EEG)

A EEG tem por objetivo investigar as características do estilo de gestão adotado pela instituição pesquisada, em que “seus itens referem-se às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização” (Facas, 2013, p. 123). De acordo com Facas et al. (2015), essa escala é composta de 22 itens, distribuídos em dois fatores: ‘estilo gerencialista’ ($\alpha = 0,85$) e ‘estilo coletivo’ ($\alpha = 0,92$).

Enquanto que o fator ‘estilo gerencialista’ “se caracteriza pela centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento aos sujeitos, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho” (p. 239), o fator ‘estilo coletivo’ “se caracteriza por relações de troca bem estabelecidas entre seus membros, valorização da criatividade e inovação” (p. 240). Outras características do ‘estilo coletivo’ é que ele prioriza a busca pela promoção, além de possibilitar a flexibilidade dos níveis hierárquicos, a valorização do reconhecimento e do compromisso com o trabalho e bem-estar entre os trabalhadores (Facas et al., 2015).

Os itens e as respectivas cargas fatoriais do ‘estilo gerencialista’ e do ‘estilo coletivo’ são apresentados no Anexo II.

4.2.2.3 Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)

A ESPT tem por objetivo investigar indicadores de sofrimento patogênico no trabalho, e é composta de 28 itens, distribuídos em três fatores: ‘falta de sentido do trabalho’ ($\alpha = 0,91$), ‘esgotamento mental’ ($\alpha = 0,91$) e ‘falta de reconhecimento’ ($\alpha = 0,92$) (Facas et al., 2015).

Ainda segundo Facas et al. (2015), o fator ‘falta de sentido do trabalho’ “se caracteriza por sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade” (p. 241), o fator ‘esgotamento mental’ “se caracteriza por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho” (p. 241) e o fator ‘falta de reconhecimento’ “se

caracteriza por sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e falta de liberdade para expressar o que se pensa e sente em relação ao seu trabalho” (p. 242). Os itens e as cargas fatoriais desses fatores são apresentados no Anexo II.

4.2.2.4 *Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT)*

A EDT tem por objetivo investigar as disfunções físicas, psicológicas e sociais causadas pelos conflitos com a organização do trabalho, os estilos de gestão e as vivências de sofrimento (Facas, 2013). Essa escala é composta de 23 itens, distribuídos em três fatores: ‘danos psicológicos’ ($\alpha = 0,94$), ‘danos sociais’ ($\alpha = 0,91$) e ‘danos físicos’ ($\alpha = 0,93$) (Facas et al., 2015).

Segundo Facas et al. (2015), o fator ‘danos psicológicos’ “se caracteriza por sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral” (p. 243), o fator ‘danos sociais’ “se caracteriza por comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais” (p. 243) e o fator ‘danos físicos’ se caracteriza “por dores no corpo e distúrbios biológicos” (p. 243). Os itens e as respectivas cargas fatoriais dos fatores da EDT são apresentados no Anexo II.

4.2.2.5 *Questões abertas*

O PROART também apresenta uma seção com questões abertas para respostas subjetivas dos participantes. Foram realizadas três perguntas: “Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?”, “Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?” e “Como faz para lidar com essas dificuldades?”. O objetivo dessa parte é ampliar a compreensão de aspectos avaliados pelas escalas do PROART.

4.2.3 Questionário sociodemográfico e ocupacional

O questionário sociodemográfico e ocupacional contém dados sociodemográficos e profissionais dos respondentes, tendo sido adaptado do PROART para o contexto desta pesquisa, a partir da identificação de informações necessárias para o cruzamento com os dados das escalas.

Esse questionário, conforme consta no Anexo III, incluiu perguntas objetivas, tais como: sexo, faixa etária, situação conjugal, grau de escolaridade, cargo efetivo, função comissionada, lotação, tempo de atuação na atual lotação, no DETAQ e na CD, e número de afastamentos por problemas de saúde relacionados ao trabalho.

4.2.4 Roteiro semiestruturado para o grupo focal

Trata-se de um roteiro utilizado para a condução das discussões do grupo focal (Anexo IV), constituído de coordenadores do DETAQ. A finalidade principal do grupo focal foi investigar qualitativamente a visão dos gestores acerca das dificuldades enfrentadas no trabalho pelos seus subordinados e como lidar com essas dificuldades, tendo em vista o aumento do prazer e/ou a minimização do sofrimento patogênico no contexto laboral.

Dessa forma, as perguntas desse roteiro estiveram relacionadas aos fatores que geravam maior sofrimento, sensação negativa, prazer e satisfação pessoal para os servidores. Além disso, também induz a uma reflexão de quais são as prováveis causas, na percepção dos gestores, que explica o elevado número de afastamentos para tratamento de saúde, como lidar com esses afastamentos ou com as recomendações médicas específicas e o que pode ser feito para minimizar essa situação.

4.3 Procedimentos de Coleta de Dados

Após a autorização da pesquisa pelo Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento (CEFOP) – e pela Direção do DETAQ, ambos pertencentes à instituição

pública em estudo, o projeto de pesquisa foi aprovado em 1º/11/2016 pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da UnB, conforme o parecer de nº 1.804.442, constante no Anexo V.

Na fase inicial, foi solicitado ao Serviço de Perícia Médica (SEPEM), por meio da Coordenação Médica (COMED) da CD o acesso aos prontuários médicos eletrônicos dos servidores efetivos para coletar dados sobre os afastamentos médicos para tratamento de saúde. O critério de pesquisa utilizado foi a seleção dos afastamentos médicos com os códigos constantes na Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, Décima Revisão (CID-10), servidores do quadro efetivo da CD e período compreendido entre 01/05/2013 a 30/04/2016. Convém mencionar que esse período foi escolhido tendo como referência o dia de implantação do registro eletrônico de frequência na CD para todos os servidores efetivos, que ocorreu em 01/05/2015. Dessa forma, objetivou-se fazer o levantamento dos afastamentos dois anos antes e um ano depois dessa implantação, pois já havia indícios de que a mudança do registro de frequência poderia ter efeitos sobre o número de pedidos de licenças médicas. Após essa etapa de coleta, os dados foram exportados no formato do aplicativo *Excel* e transportadas para o aplicativo SPSS.

Por oportuno, convém ressaltar que, em consonância com princípios éticos de se assegurar o direito à privacidade de cada servidor no que concerne a informações sobre suas condições de saúde, nenhuma informação de caráter pessoal foi informada, sendo impossível associar o caso ao funcionário em condição de afastamento e nem capturar a recorrência de afastamentos pelo mesmo servidor.

Após isso, passou-se à fase dos procedimentos gerais de aplicação do PROART e do questionário sociodemográfico e ocupacional durante o mês de novembro de 2016. Optou-se pela aplicação presencial, ou seja, formulários impressos, idênticos ao constante no Anexo I e

III, foram entregues pessoalmente a todos os PP. A aplicação do protocolo foi dividida em duas etapas.

A primeira etapa consistiu da aplicação presencial coletiva, durante evento único promovido pelo DETAQ, em que vários PP responderam ao PROART ao mesmo tempo e em um mesmo espaço físico. Na segunda etapa, posterior à primeira, abordou-se presencialmente e de forma individualizada cada respondente que não pôde comparecer ao evento citado anteriormente.

Porém, antes de iniciar a aplicação do PROART, tanto na aplicação coletiva quanto na individual, foram fornecidas informações gerais sobre a pesquisa, com a apresentação dos objetivos e de como os resultados seriam utilizados. Também foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), constante no Anexo VI.

No TCLE, além das informações gerais sobre a pesquisa, foram feitos outros esclarecimentos necessários, tais como: instituição em que o pesquisador está vinculado, omissão total de informações que permita identificar o respondente, sigilo e confidencialidade por meio do tratamento coletivo dos dados, tempo médio de duração da aplicação, publicação dos resultados na comunidade científica e em encontro a ser previamente agendado com a Direção do DETAQ, participação voluntária e livre de qualquer remuneração ou vantagem, possibilidade de interrupção da participação em qualquer momento e os benefícios esperados da pesquisa. Em seguida, caso concordasse participar, o TCLE deveria ser assinado em duas vias (uma para o participante da pesquisa e outra para o pesquisador).

Durante a aplicação do PROART, algumas dúvidas complementares sobre o processo de preenchimento de dados foram respondidas, sem qualquer explicação sobre os itens das escalas. Outras instruções na capa de aplicação do protocolo informavam a não existência de respostas certas ou erradas, que a avaliação deveria ser referente ao seu contexto de trabalho e que o questionário era composto de quatro instrumentos, com algumas questões abertas.

Após a finalização do preenchimento pelos participantes, os formulários foram recolhidos dentro de envelopes pardos sem identificação e misturados com os demais, enquanto que os TCLE foram agrupados separadamente. Desse modo, não foi possível associar o TCLE às respostas do PROART, preservando-se, portanto, o sigilo e a confidencialidade.

Por fim, a coleta de dados do grupo focal composto por seis gestores do DETAQ ocorreu no dia 09/12/2016, às 14h30, em uma sala de reunião confortável e climatizada. Os objetivos da pesquisa e do grupo focal foram apresentados. O TCLE do grupo focal (Anexo VII), foi lido e assinado em duas vias por todos os participantes. Além disso, foi solicitada explicitamente a permissão para a gravação do áudio do encontro, tendo em vista a transcrição e o desenvolvimento posterior da análise de conteúdo.

Portanto, a coleta de dados foi realizada nesse encontro único com duração de uma hora e 15 minutos, em que discussões do objeto da pesquisa foram iniciadas a partir da utilização do roteiro semiestruturado constante no Anexo IV, para a condução e norteamento dos conteúdos coletados previamente pela aplicação do PROART.

4.4 Análise de Dados

Para a interpretação dos resultados deste estudo, foram utilizadas análises estatísticas descritivas e inferenciais, além da análise de conteúdo. O Software *Statistical Package for Social Science* (SPSS) – versão 22.0.0 para *Windows 8 Professional* – foi utilizado para auxiliar nas análises estatísticas dos dados coletados na parte quantitativa dos afastamentos médicos, dos fatores e das escalas do PROART, além do questionário sociodemográfico e ocupacional.

4.4.1 Análises Descritivas

As análises descritivas incluíram média aritmética, desvio-padrão (DP) e frequência. No caso dos afastamentos do trabalho para tratamento de saúde, duas fórmulas foram utilizadas: a taxa de afastamentos por servidor e o Índice de Absenteísmo-Doença (Ia-d). A taxa de afastamentos por servidor foi calculada proporcionalmente ao número de servidores em determinada lotação, por meio da divisão entre o número total de afastamentos do trabalho e o número de servidores efetivos, em determinado órgão. O Ia-d “reflete a porcentagem do tempo não trabalhado em decorrência das licenças médicas” (Godoy, 2001, p. 44). Esse índice serve de parâmetro para comparar estudos sobre afastamentos do trabalho, pois opera com a relação entre dias de licença médica por número de trabalhadores, considerando o total de dias de trabalho durante o período pesquisado. Desse modo, para o cálculo do Ia-d foi utilizada a seguinte fórmula: $Ia-d = A / (B \times C) \times 100$, onde: A = Total de dias de licença médica; B = Número de servidores; C = Dias de trabalho no período.

Primeiramente, foram analisados os dados de afastamentos médicos e os dados sociodemográficos e ocupacionais. Nos dois casos, as amostras utilizadas foram caracterizadas pelas médias e pelas frequências.

Em seguida, de acordo com a recomendação de Facas (2013, p.154), foram feitas análises interpretativas dos resultados das escalas do PROART, individualmente, com base em três diferentes tipos de análise: a) média geral e DP de cada fator da escala; b) percentual de respondentes no intervalo das médias; c) análise da média e do DP dos itens que compõem o fator, selecionando-se três itens do fator avaliados com médias mais altas e mais baixas, com o objetivo de averiguar situações que estão influenciando os resultados gerais.

É válido ressaltar que Facas (2013, p. 152) apresenta os critérios adotados para validação das escalas do PROART. Entretanto, conforme consta em Facas et al. (2015), tais escalas já foram validadas, não havendo necessidade, neste estudo, de realização de nova

análise fatorial, tampouco do cálculo do coeficiente de correlação, do KMO e do *eigenvalue* para os itens.

A seguir, são apresentados os parâmetros de avaliação dos fatores das escalas do PROART.

4.4.1.1 Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOT)

Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator foram os seguintes: a) **valores entre 1,00 a 2,29 – Risco Alto**: Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) **valores entre 2,30 e 3,69 – Risco Médio**: Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) **valores entre 3,70 e 5,00 – Risco Baixo**: Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho (Facas et al., 2015, p. 239).

4.4.1.2 Escala de Estilos de Gestão (EEG)

Por se tratar de uma escala de 5 pontos, com variação de 1 a 5, o ponto médio a ser considerado é 3,00. Médias próximas ao ponto médio da escala significam uma presença moderada de determinado estilo, enquanto que acima de 3,50 o padrão é predominante e abaixo de 2,50, pouco característico (Facas et al., 2015, p. 241).

4.4.1.3 Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)

Conforme Facas (2013), como os itens estão colocados de forma negativa, quanto maior a pontuação, maior serão os riscos psicossociais.

Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) **valores entre 3,70 e 5,00 – Risco Alto**: Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) **valores entre 2,30 e 3,69 – Risco Médio**: Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) **valores entre 1,00 a 2,29 – Risco Baixo**: Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados (Facas et al., 2015, p. 242-243).

4.4.1.4 Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT)

Conforme Facas (2013), da mesma forma como ocorre com o ESPT, como os itens estão colocados de forma negativa, quanto maior a pontuação, maior serão os riscos psicossociais.

Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) **valores entre 3,70 e 5,00 – Risco Alto:** Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) **valores entre 2,30 e 3,69 – Risco Médio:** Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) **valores entre 1,00 a 2,29 – Risco Baixo:** Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados (Facas et al., 2015, p. 244).

Por último, para as escalas ESPT e EDT são realizadas análises globais, de acordo com os critérios mostrados na Figura 7.

Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto
<ul style="list-style-type: none">• Três fatores apresentam riscos baixo; ou• Dois fatores apresentam riscos baixos e um fator apresenta risco médio.	<ul style="list-style-type: none">• Três fatores apresentam riscos médios; ou• Dois fatores apresentam riscos médios e um fator apresenta risco baixo; ou• Um fator apresenta risco alto e os demais fatores apresentam riscos baixos.	<ul style="list-style-type: none">• Dois fatores apresentam riscos altos; ou• Um fator apresenta risco alto e os demais fatores apresentam riscos médios.

Figura 7. Parâmetros de avaliação para os riscos globais das escalas ESPT e EDT do PROART.

Fonte: Facas (2013, p. 155).

4.4.2 Análises Inferenciais

Após os resultados do PROART terem sido apresentados por escala, seus resultados também foram analisados em conjunto por meio de análises de variância, teste *t* de Student e regressão *stepwise*.

Assim, com o objetivo de verificar a diferença entre as características sociodemográficas-ocupacionais e os fatores de cada escala, foram realizadas análises de variância de um fator (*Oneway ANOVA*) e teste *t* de Student. De acordo com Facas (2013, p. 156), devem ser utilizados índices de significância menores que 0,05 como valor de referência, o que sugere a existência de diferenças significativas entre grupos.

A regressão *stepwise* também foi utilizada para a avaliação da relação de variáveis dependentes com outras variáveis independentes, ou seja, para verificar fatores das escalas do PROART que são maiores causadores dos danos físicos e psicossociais ou o quanto determinada variável explica o fator estudado (evidências denexo de causalidade). Nesse caso, foram considerados os resultados em que o grau de significância (*p*) foi menor do que 0,001 (Facas, 2013, p. 156).

4.4.3 Análises de Conteúdo

Para as questões abertas do PROART sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho e como lidar com essas dificuldades, foram realizadas análises de conteúdo com categorização temática, agrupadas de acordo com as frequências representadas em cada categoria. Nessa fase, como cada participante da pesquisa poderia indicar mais de uma dificuldade, o número de dificuldades apontadas foi maior do que o número de participantes.

Por oportuno, cabe ressaltar que a análise de conteúdo é formada por técnicas que visam à análise de dados. De acordo com Minayo (2001, p. 74), ela surgiu no início do século XX nos Estados Unidos e “seus primeiros experimentos estavam voltados para a comunicação de massa”. Segundo a autora (2001), há diversos tipos de unidade de registro para que se possa fazer uma análise de conteúdo, dentre os quais se destacam as palavras, as frases, as orações e os temas que, combinados, permitem que o pesquisador estabeleça blocos de análise. A autora ainda ressalta que, além de definir as unidades de registro, cabe ao

investigador “precisar o contexto no qual faz parte a mensagem” (p. 75), possibilitando, assim, a elaboração de categorias contextualizadas.

Bardin (2011, pp. 125-131) explica que para que as categorias sejam estabelecidas, é imprescindível que a análise de conteúdo passe pelos seguintes polos:

- Pré-análise: operacionaliza e sistematiza as ideias iniciais, com o objetivo de guiar esquemas de operações sequenciais. Constam, nessa fase, três missões: a leitura “flutuante”, a escolha dos documentos e a formulação das assertivas e dos objetivos.
- Exploração do material: refere-se à aplicação das decisões tomadas na pré-análise. Segundo a autora, essa fase é a mais longa e fastidiosa, posto que inclui as operações de codificação, decomposição ou enumeração.
- Tratamento dos resultados obtidos e interpretação: as informações fornecidas pela análise do material permitem que quadros, diagramas, figuras e modelos sejam elaborados, a fim de sintetizarem os dados e possibilitarem a proposição de inferências e de interpretações.

Assim, no estudo retratado nesta dissertação, as técnicas provenientes da análise de conteúdo foram aplicadas não somente às questões abertas do PROART, mas também às discussões realizadas pelo grupo focal, com o objetivo de inferir e interpretar os dados referentes ao estudo das dimensões de subjetivação do prazer e do sofrimento no trabalho. Essa interpretação qualitativa de conteúdo vai ao encontro do cruzamento dos dados da análise quantitativa, possibilitando que o pesquisador proponha alternativas para se amenizar o sofrimento em detrimento do prazer no DETAQ

Cabe mencionar que o grupo focal constitui um tipo de pesquisa qualitativa em formato de entrevista coletiva que “ajuda a identificar tendências, o foco, desvenda problemas, busca a agenda oculta do problema” (Costa, 2009, p. 180). Ainda conforme Costa

(2009), grupos focais se prestam à compreensão de aspectos valorativos e normativos que são referência de determinado grupo, destacando-se por sua grande relevância na complementação de pesquisas quantitativas.

4.5 Considerações Éticas

4.5.1 Riscos Potenciais da Pesquisa

O delineamento previsto nesta pesquisa não afeta o bem-estar dos participantes, não apresentando, portanto, potenciais riscos, danos ou desconfortos individuais ou coletivos decorrentes da participação dos servidores no estudo, aspecto devidamente especificado no TCLE (Anexos VI e VII), que foram lidos e assinados pelos PP.

4.5.2 Benefícios da Pesquisa

Como benefício direto deste estudo, espera-se o fomento à promoção da saúde entre os servidores públicos do DETAQ, por meio da adoção de políticas de gestão pública voltadas para a compreensão do sofrimento patogênico e de aspectos envolvidos no processo saúde/doença, tendo em vista o aumento do prazer no trabalho.

O próximo capítulo trata dos resultados da pesquisa, obtidos a partir dos dados dos afastamentos médicos do trabalho para tratamento de saúde, da caracterização sociodemográfica e ocupacional, do PROART e do grupo focal com gestores do DETAQ.

CAPÍTULO 5: RESULTADOS

Somos feitos de carne, mas temos de viver como se fôssemos de ferro.

Sigmund Freud

Neste capítulo, os resultados apresentados neste estudo consistem em: levantamento documental sobre afastamentos médicos para tratamento de saúde; dados sociodemográficos e ocupacionais dos servidores participantes, resultados das escalas quantitativas e do questionário qualitativo do PROART; e dados qualitativos do grupo focal realizado com os gestores do DETAQ.

5.1 Afastamentos médicos para tratamento de saúde

Inicialmente, foi realizada pesquisa no prontuário eletrônico MV2000i do Serviço de Perícia Médica (SEPEM) do DEMED da CD, que contém todos os afastamentos para tratamento de saúde requeridos por servidores do quadro funcional.

Por oportuno, cabe lembrar que, conforme mencionado na seção 4.3 (página 61) do capítulo do método, os critérios de inclusão desta pesquisa foram: servidores do quadro efetivo da CD, inseridos no Regime Jurídico Único – RJU –, afastados do trabalho para tratamento de própria saúde no período de 01/05/2013 a 30/04/2016 e com os códigos constantes na CID-10. Além disso, os PP não foram identificados, não sendo possível, portanto, capturar a recorrência de afastamentos pelo mesmo servidor.

Durante o período pesquisado, houve 15.424 afastamentos de servidores da CD, sendo que 12.851 para tratamento da própria saúde e outros 2.573 por motivo de doença em pessoa da família. Neste estudo, foram considerados somente os afastamentos de servidores para tratamento da própria saúde. Conforme pode ser visualizado na Figura 8, constata-se um aumento acentuado do número de afastamentos para tratamento de saúde no último período pesquisado.

Por oportuno, convém mencionar que, segundo dados fornecidos pelo DEPES, durante esse período 378 servidores efetivos tomaram posse na CD, sendo que desses, apenas 78 entraram em exercício no último período que vai de 01/05/2015 a 30/04/2016.

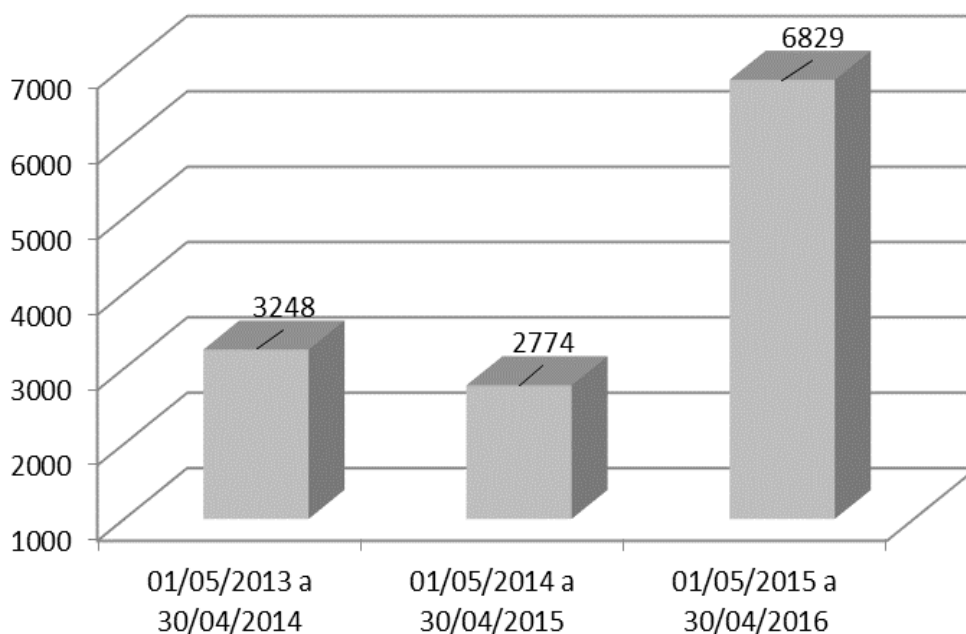


Figura 4. Total de afastamentos de servidores da CD por período de tempo.

Fonte: SEPEM/DEMED/CD.

Dentro da estrutura da Diretoria Legislativa (DILEG), o DETAQ ocupa o 2º lugar com maior número absoluto de afastamentos ($n=846$) de servidores durante o período pesquisado e o 1º lugar proporcionalmente ao número de servidores lotados no órgão, conforme mostram os dados constantes na Tabela 1 (página 73).

Considerando todos os departamentos da CD, o DETAQ está no 3º lugar com maior número de afastamentos por doença (8%), levando-se em consideração a taxa proporcional de afastamentos por servidor, ficando atrás somente do Departamento de Pessoal – DEPES – (25%) e do DEMED (10%), como pode ser visualizado na Figura 9 .

Tabela 1. Dados dos afastamentos do trabalho para tratamento de saúde, classificados por órgão da Câmara dos Deputados e por período.

ÓRGÃO	Ano 1: 01/05/2013 a 30/04/2014		Ano 2: 01/05/2014 a 30/04/2015		Ano 3: 01/05/2015 a 30/04/2016		Nº Total de Afasta- mentos	%	Nº Servido- res Efetivos*	%	Taxa de Afasta- mentos por servidor	Nº Total de Dias de Licença Médica	Ia-d (%)
	Nº de Afasta- mentos	%	Nº de Afasta- mentos	%	Nº de Afasta- mentos	%							
DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS	1.408	100	1.082	100	1.870	100	4.360	100	462	100			
DEPES	943	66,97	642	59,33	1.015	54,27	2.600	59,63	149	32,25	17,44	20.624	18,21
DEMED	366	25,99	359	33,18	641	34,28	1.366	31,33	200	43,29	6,83	6.077	3,99
CEFOR	69	4,91	53	4,90	140	7,49	262	6,01	67	14,50	3,91	1.624	3,18
DRH	30	2,13	28	2,59	74	3,96	132	3,03	46	9,96	2,86	916	2,62
DIRETORIA LEGISLATIVA	687	100	640	100	1.961	100	3.288	100	870	100			
DETAQ	217	31,59	185	28,91	444	22,64	846	25,73	151	17,36	5,60	4.785	4,16
CEDI	155	22,56	181	28,28	478	24,38	814	24,76	171	19,66	4,76	4.292	3,30
DECOM	204	29,69	176	27,50	585	29,83	965	29,35	274	31,48	3,52	5.705	2,73
CONLE	101	14,71	90	14,06	424	21,62	615	18,70	222	25,52	2,77	3.228	1,91
DILEG	4	0,58	3	0,47	5	0,25	12	0,37	6	0,69	2,00	40	0,87
CONOF	6	0,87	5	0,78	25	1,28	36	1,09	46	5,29	0,78	211	0,60
DIRETORIA ADMINISTRATIVA	363	100	340	100	856	100	1.559	100	552	100			
DEFIN	100	27,55	100	29,41	208	24,30	408	26,17	110	19,93	3,70	2.193	2,62
DIRAD	44	12,12	33	9,71	110	12,85	187	11,99	53	9,60	3,52	1.371	3,40
DETEC	72	19,83	80	23,53	260	30,37	412	26,43	152	27,53	2,71	2.758	2,38
DEMAP	72	19,84	63	18,53	94	10,98	229	14,69	94	17,03	2,43	1.545	2,16
CENIN	75	20,66	64	18,82	184	21,50	323	20,72	143	25,91	2,25	1.731	1,59
PLENÁRIO	296	100	245	100	794	100	1.335	100	426	100			
CENTRO ESTUDOS E DEBATES ESTRAT.	8	2,70	4	1,63	9	1,13	21	1,57	3	0,70	7,00	82	3,59
GABINETE DOS DEPUTADOS	27	9,12	3	1,22	25	3,15	55	4,12	9	2,11	6,11	215	3,14
OUVIDORIA PARLAMENTAR	5	1,69	7	2,86	20	2,52	32	2,40	6	1,41	5,33	216	4,73

SECRETARIA DA MULHER	8	2,70	4	1,63	10	1,26	22	1,65	6	1,41	3,66	136	2,98
COLÉGIO DE LÍDERES	184	62,16	164	66,94	542	68,26	890	66,67	292	68,55	3,04	4.814	2,16
MESA DIRETORA	58	19,59	57	23,27	154	19,40	269	20,15	90	21,13	2,98	1.747	2,55
CORREGEDORIA PARLAMENTAR	6	2,03	3	1,22	22	2,77	31	2,32	11	2,58	2,81	379	4,53
CONS. ÉTICA DECORO PARLAMENTAR	0	0	2	0,82	9	1,13	11	0,82	6	1,41	1,83	34	0,74
PROCURADORIA PARLAMENTAR	0	0	1	0,41	3	0,38	4	0,30	3	0,70	1,33	7	0,30
DIRETORIA-GERAL	259	100	266	100	788	100	1313	100	446	100			
DEAPA	47	18,14	51	19,17	144	18,27	242	18,43	62	13,90	3,90	1.383	2,93
DG	106	40,93	72	27,07	231	29,32	409	31,15	126	28,25	3,24	2.267	2,36
DEPOL	106	40,93	143	53,76	413	52,41	662	50,42	258	57,85	2,56	4.847	2,47
SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	168	100	132	100	369	100	669	100	166	100			
SECOM	53	31,55	28	21,21	79	21,41	160	23,92	31	18,68	5,16	1.134	4,81
DERPD	31	18,45	28	21,21	67	18,16	126	18,83	30	18,07	4,20	994	4,35
DMÍDIAS	84	50	76	57,58	223	60,43	383	57,25	105	63,25	3,64	2.267	2,84
SECRETARIA-GERAL DA MESA	44	100	42	100	134	100	220	100	84	100			
SGM	44	100	42	100	134	100	220	100	84	100	2,61	1.654	2,59
SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO	23	100	27	100	57	100	107	100	33	100			
SECIN	23	100	27	100	57	100	107	100	33	100	3,24	422	1,68
Total Geral	3.248		2.774		6829		12.851		3.039			79.698	3,45

* Dados referentes ao número de servidores por órgão da CD fornecidos pelo Departamento de Pessoal (DEPES) no dia 22/12/2016.

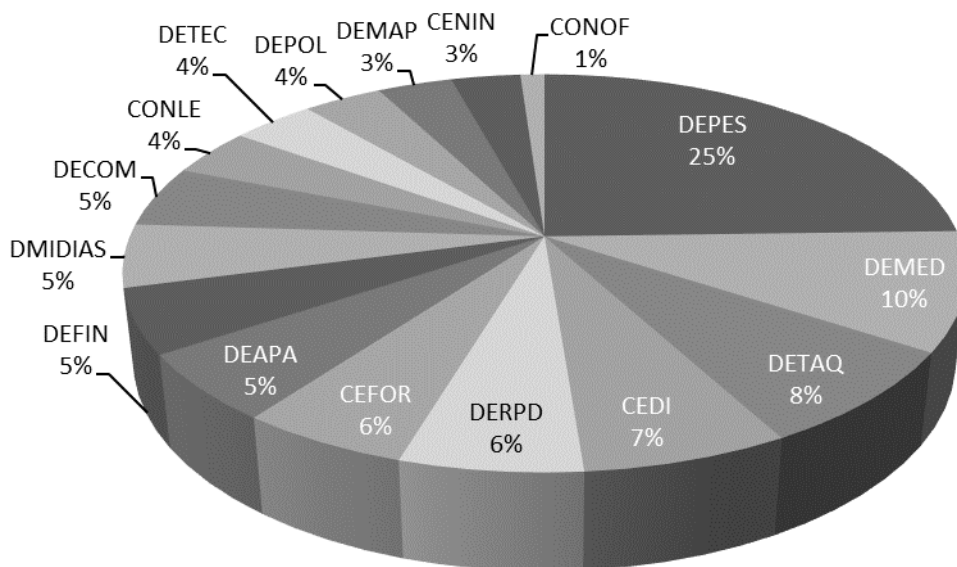


Figura 5. Percentual de afastamentos por departamento da CD.
 Fonte: SEPEM/DEMED/CD.

Em relação ao número de dias de licenças médicas do trabalho para tratamento da própria saúde registrados durante o período estudado, pode-se observar que, por meio dos dados exibidos na Tabela 1, os 12.851 atestados médicos proporcionaram 79.698 dias de licença médica na CD. Os departamentos que registraram os maiores números de dias de afastamentos médicos foram, na sequência: DEPEs (20.624 dias), DEMED (6.077 dias), DECOM (5.705 dias), Departamento de Polícia Legislativa – DEPOL (4.847 dias) e DETAQ (4.785 dias).

Durante o último ano investigado, que vai do dia 01/05/2015 a 30/04/2016, o DETAQ registrou ausência média de 37 servidores por mês (444 atestados médicos apresentados no último ano divididos por 12 meses), sem considerar o número de dias do afastamento do trabalho. Nesse período, esses servidores se ausentaram do trabalho para tratamento da própria saúde por 2.341 dias. Como comercialmente o mês tem 30 dias, pode-se dizer que, no último ano, seria como se 78 servidores estivessem ausentes por motivo de doença ao longo de um mês. Sabendo-se que a remuneração média dos servidores efetivos da CD é de R\$21.918,12 (Câmara dos Deputados, 2017b), a despesa com folha de pagamento para esses

servidores ausentes foi de R\$1.709.613,36. Trata-se, portanto, de elevados índices de adoecimento verificados entre os servidores do DETAQ e altos custos financeiros decorrentes disso.

Ademais, conforme mencionado na seção 4.4.1 (página 65) do capítulo do método, para o cálculo do Ia-d foi utilizada a seguinte fórmula: $Ia = A / (B \times C) \times 100$, onde: A = Total de dias de licença médica; B = Número de servidores; C = Dias de trabalho no período (760 dias úteis). Os resultados do Ia-d para todo o período pesquisado são mostrados na Tabela 1 (página 73). Para o DETAQ, o Ia-d equivale a uma média de 4,16%, sendo que no 1º período foi de 3,30%, no 2º período de 3,05% e no último período de 6,17%.

A Figura 10 apresenta as 10 maiores ocorrências de afastamentos do trabalho no DETAQ, durante o período pesquisado. Nesse contexto, cabe ressaltar que as principais causas de adoecimento dos servidores do DETAQ foram: convalescença após cirurgia, dor lombar baixa e sinusite aguda. Observa-se, também, diluição das causas de afastamentos do trabalho em inúmeros códigos da CID-10, o que explica os baixos percentuais registrados para essas 10 principais causas.

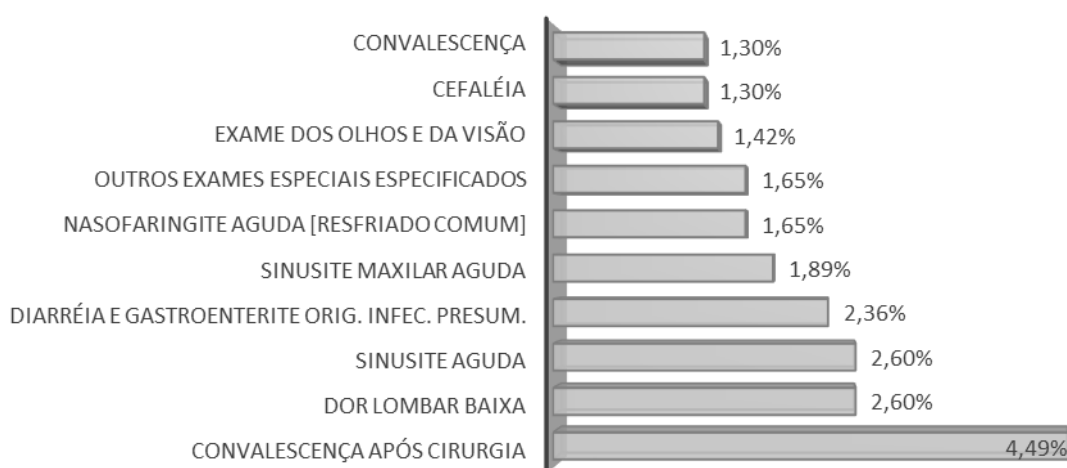


Figura 6. Percentual das 10 maiores ocorrências de afastamentos do trabalho no DETAQ, durante o período de 01/05/2013 a 30/04/2016.

Fonte: SEPEM/DEMED/CD.

Além disso, os Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC), classificados no grupo “F” da CID-10, corresponderam a 7,6% ($n=64$) das causas totais de afastamentos do trabalho no DETAQ, durante o período pesquisado. A Figura 11 apresenta o percentual das 10 maiores ocorrências de afastamentos por TMC no DETAQ, em relação ao total de afastamentos por TMC no DETAQ. Ao se agrupar o estresse (reação aguda ao estresse, reações ao estresse grave e transtorno de adaptação), os transtornos depressivos (episódios depressivos, transtorno misto ansioso e depressivo e transtorno depressivo recorrente e episódio depressivo leve) e os transtornos de ansiedade (outros transtornos ansiosos, ansiedade generalizada e transtorno misto ansioso e depressivo), verificou-se que as maiores ocorrências estão relacionadas ao estresse (23,44%:) e aos transtornos depressivo (21,89%) e de ansiedade (20,32%).

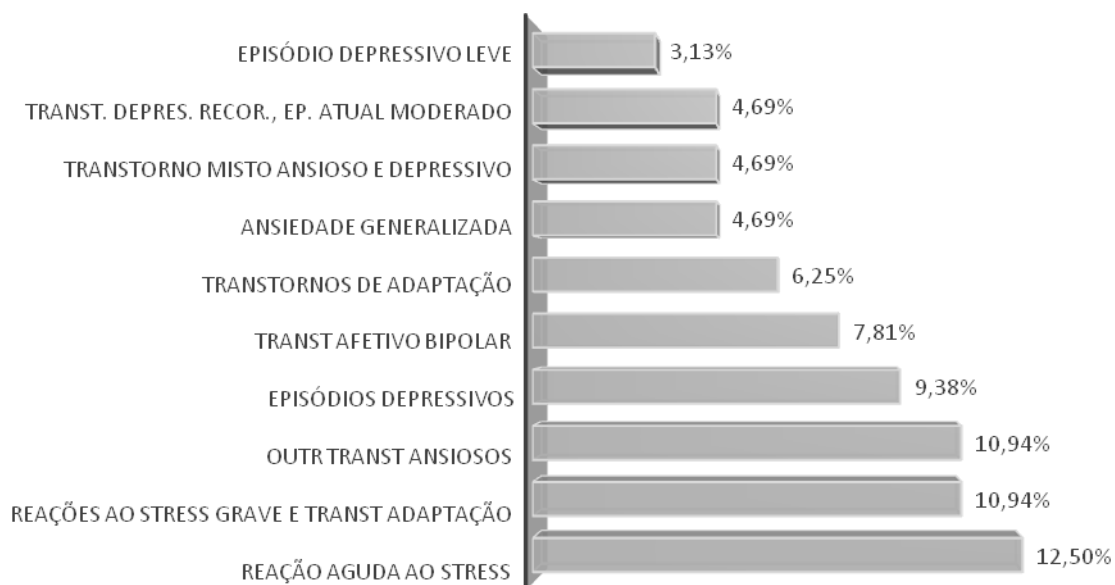


Figura 11. Percentual das 10 maiores ocorrências de afastamentos do grupo F da CID-10 com relação ao total de afastamentos por TMC no DETAQ, durante o período de 01/05/2013 a 30/04/2016.

Fonte: SEPEM/DEMED/CD.

5.2 Caracterização sociodemográfica e ocupacional

Com relação ao questionário sociodemográfico e ocupacional, 10 participantes não responderam a nenhum item e, portanto, foram consideradas 109 respostas válidas. Assim, as frequências dos itens constantes no questionário refletem os percentuais válidos dos participantes que responderam ao instrumento.

De acordo com os dados constantes na Tabela 2, a amostra teve maior prevalência de pessoas do sexo feminino (77,98%), com faixa etária acima de 46 anos (58,71%), casados ou em união estável (71,56%) e com nível de especialização *lato sensu* completo (58,72%). Ademais, a maioria dos respondentes são taquígrafos legislativos (75,23%), que trabalham na Coordenação de Registro Taquigráfico (51,38%) e não possuem função comissionada (59,63%). De fato, o DETAQ é constituído por taquígrafos que realizaram concurso público para provimento de cargos de forma exclusiva no departamento, sendo que majoritariamente eles exercem o apanhamento taquigráfico em plenário. Os outros cargos efetivos são considerados de apoio à atividade taquigráfica, não sendo de lotação exclusiva.

Tabela 2. *Dados sociodemográficos e ocupacionais dos participantes da pesquisa (n=109).*

Itens da Caracterização Sociodemográfica e Ocupacional		n	%
Sexo	Feminino	85	77,98
	Masculino	24	22,02
Faixa Etária	De 21 a 25 anos	0	0
	De 26 a 30 anos	3	2,75
	De 31 a 35 anos	11	10,09
	De 36 a 40 anos	10	9,18
	De 41 a 45 anos	21	19,27
	De 46 a 50 anos	31	28,44
	Acima de 50 anos	33	30,27
Situação Conjugal	Solteiro(a)	17	15,60
	Casado(a)/ União Estável	78	71,56
	Divorciado(a)/ Separado(a) /Viúvo(a)	14	12,84
Grau de Escolaridade	Nível médio completo	3	2,75
	Superior incompleto	1	0,92
	Superior completo	24	22,02
	Especialização completa	64	58,72
	Especialização incompleta	2	1,83
	Mestrado completo	8	7,34
	Mestrado incompleto	1	0,92
	Doutorado completo	3	2,75
Doutorado incompleto	3	2,75	

Itens da Caracterização Sociodemográfica e Ocupacional		n	%
Cargo Efetivo	Analista Legislativo/ Taquígrafo Legislativo	82	75,23
	Analista Legislativo/ Outras Atribuições	18	16,51
	Técnico Legislativo/ Todas Atribuições	9	8,26
Função Comissionada	Sim	44	40,37
	Não	65	59,63
Lotação	Coordenação de Registro Taquigráfico	56	51,38
	Coordenação de Revisão	22	20,18
	Coordenação de Redação Final	18	16,51
	Coordenação de Histórico de Debates	9	8,26
	Direção/ Serviço de Administração	4	3,67
Tempo de Atuação na Atual Lotação	Menos de 1 ano	14	12,84
	De 1 a 5 anos	42	38,53
	De 6 a 10 anos	14	12,84
	De 11 a 15 anos	4	3,67
	De 16 a 20 anos	13	11,93
	Mais de 20 anos	22	20,19
Tempo de Atuação no DETAQ	Menos de 1 ano	3	2,75
	De 1 a 5 anos	35	32,11
	De 6 a 10 anos	11	10,09
	De 11 a 15 anos	3	2,75
	De 16 a 20 anos	16	14,68
	Mais de 20 anos	41	37,62
Tempo de Atuação na CD	Menos de 1 ano	1	0,92
	De 1 a 5 anos	25	22,93
	De 6 a 10 anos	9	8,26
	De 11 a 15 anos	11	10,09
	De 16 a 20 anos	15	13,76
	Mais de 20 anos	48	44,04
Afastamentos do Trabalho em 2016	Nenhum	66	60,55
	Entre 1 e 3	32	29,36
	Mais de 3	11	10,09
Total de respostas válidas		109	100

Quanto ao tempo de atuação, conforme consta na Tabela 2, 57,8% dos servidores trabalhavam na CD há mais de 16 anos, 52,3% há mais de 16 anos no DETAQ e 51,37% estão na mesma lotação há menos de 5 anos. Esses dados de tempo de atuação explicitam maior permanência do servidor no departamento, principalmente em decorrência ao fato mencionado anteriormente de o cargo de taquígrafo ser de provimento exclusivo. Do mesmo modo, por se tratar de serviço público e, portanto, haver estabilidade no cargo, há uma tendência à permanência na carreira dentro da instituição. Nesse ponto, convém mencionar que nos últimos 5 anos houve a realização de concurso público para taquígrafo legislativo, no qual foram nomeados 35 servidores, explicando, assim, a significativa concentração de PP com menos de cinco anos de atuação na CD, no DETAQ e na lotação atual.

Ainda a respeito dos dados constantes na Tabela 2 (página 78), cabe destacar que o tempo de atuação dos servidores na CD possui uma variabilidade bastante expressiva em relação ao número de servidores com tempo de atuação no DETAQ ou que têm o tempo de atuação na atual lotação. Para citar o caso do tempo de atuação entre 1 a 5 anos, observa-se que há 25 servidores com tempo de atuação na CD, enquanto que há 35 servidores com tempo de atuação no DETAQ. Isso se explica pelo fato de que um servidor que tem mais de 22 anos na CD pode ter apenas 3 anos de atuação no DETAQ, aumentando, assim, o quantitativo de servidores presentes no grupo de tempo de atuação do DETAQ entre 1 a 5 anos.

Ademais, comparando-se o número referente a pelo menos um afastamento contido nas categorias de cargo efetivo e de lotação em relação ao total de participantes de cada grupo, obteve-se o percentual relativo a esses afastamentos por categoria, conforme apresentado na Tabela 3. Dessa forma, enquanto que os técnicos legislativos são os que mais relataram afastamentos do trabalho, os taquígrafos legislativos são os que menos se afastaram. Em relação à lotação, servidores que trabalham na Direção/Serviço de Administração foram os que mais tiveram afastamentos do trabalho relativamente ao número do total de respondentes desse setor, seguidos dos servidores que trabalham na Coordenação de Redação Final e na Coordenação de Revisão.

Tabela 3. *Número absoluto (n=43) e percentual de pelo menos um afastamento do trabalho em 2016, classificados de acordo com o cargo efetivo e a lotação.*

Dados Ocupacionais		Pelo menos um afastamento (n)	Percentual de afastamentos (%)
Cargo Efetivo	Técnico Legislativo/Todas Atribuições	5	55,55
	Analista Legislativo/Outras Atribuições	8	44,44
	Taquógrafo Legislativo	30	36,58
Lotação	Direção/ Serviço de Administração	3	75
	Coordenação de Redação Final	9	50
	Coordenação de Revisão	9	40,90
	Coordenação de Registro Taquigráfico	19	33,92
	Coordenação de Histórico de Debates	3	33,33

5.3 Resultados do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho –

PROART

O número de PP que responderam ao PROART foi de 123 servidores. Entretanto, os questionários considerados válidos foram 119, de acordo com o critério de exclusão de respostas incompletas mencionado na seção 4.1 (página 55) do capítulo do método. Por oportuno, cabe lembrar que, para esta pesquisa, o cálculo de amostragem para populações finitas é de pelo menos 110 respondentes. Assim, os resultados indicam haver uma representatividade aceitável, podendo ser generalizados para a população pesquisada.

Com relação aos resultados das escalas do PROART, estas são inicialmente apresentadas uma a uma e, posteriormente, discutidas em conjunto por meio das análises de regressão e dos dados qualitativos do instrumento.

5.3.1 Organização Prescrita do Trabalho

A Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOT) obteve um escore médio de 3,47 e DP de 0,57, constituindo resultado mediano que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho, com demandas de intervenções a curto e médio prazos, de acordo com Facas (2013). Após a análise da média e do DP de cada item que compõe a EOT, os itens que oferecem maiores e menores riscos são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4. *Itens que oferecem maiores e menores riscos para a EOT.*

	Item	Fator	Média	DP
↑ Maiores Riscos	O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas.	Divisão das Tarefas	2,68	1,02
	Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho.	Divisão Social do Trabalho	2,87	0,95
	O ritmo de trabalho é adequado.	Divisão das Tarefas	2,90	1,05
Menores Riscos	Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.	Divisão das Tarefas	3,85	0,81
	Há justiça na distribuição das tarefas.	Divisão Social do Trabalho	3,88	0,87
	Há clareza na definição das tarefas.	Divisão Social do Trabalho	4,03	0,79

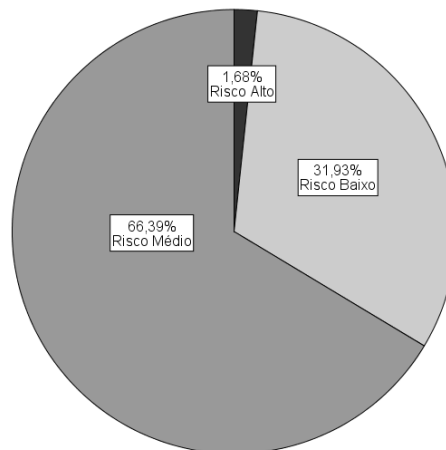


Figura 12. Frequência das respostas da EOT.

A Figura 12 apresenta maior detalhamento da frequência (%) das respostas dos PP, de acordo com os parâmetros de avaliação para a EOT definidos por Facas (2013). Dessa forma, a maioria dos respondentes (66,39%) avaliaram que a Organização Prescrita do Trabalho representava um risco médio aos danos relacionados ao trabalho, necessitando, assim, de intervenções a curto e médio prazos, com a finalidade de se reduzir danos relacionados à atividade laboral de seus servidores.

Por oportuno, convém destacar que apesar de a dimensão da Organização Prescrita do Trabalho apresentar, de forma geral, um resultado mediano para os riscos psicossociais, nenhum item foi avaliado, na média, como sendo de alto risco, enquanto que de 11 a oito itens foram avaliados, respectivamente, como sendo de risco médio e baixo.

5.3.1.1 Fator Divisão das Tarefas

O fator Divisão das Tarefas obteve um escore médio de 3,40 e DP = 0,68, o que representa também risco médio. A Figura 13 apresenta a frequência das respostas em relação a esse fator da EOT, em que 58,82% dos respondentes avaliaram como risco médio os itens referentes à divisão das tarefas, 35,29% avaliaram como risco baixo e somente 5,88% como risco alto. A Tabela 5 contém os itens do fator Divisão das Tarefas da EOT que oferecem maiores e menores riscos.

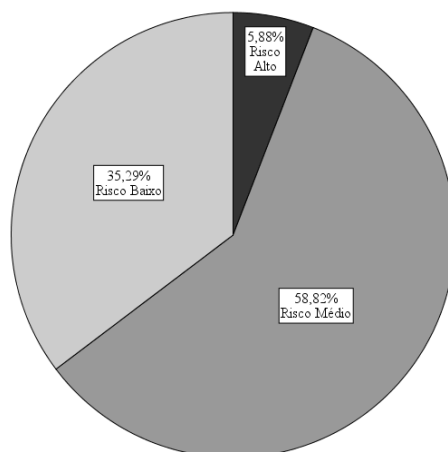


Figura 13. Frequência das respostas do fator Divisão das Tarefas da EOT.

Tabela 5. Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Divisão das Tarefas da EOT.

		Item	Média	DP
↑ Maiores Riscos		O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas.	2,68	1,02
		O ritmo de trabalho é adequado.	2,90	1,05
		Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.	2,92	1,00
Menores Riscos		Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho.	3,83	0,90
		Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas.	3,83	0,97
		Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.	3,85	0,80

5.3.1.2 Fator Divisão Social do Trabalho

O fator Divisão Social do Trabalho obteve um escore médio de 3,51 e DP = 0,61, o que representa risco mediano. A Figura 14 apresenta a frequência das respostas em relação a esse fator da EOT, em que 57,14% dos respondentes avaliaram como risco médio os itens referentes à divisão social do trabalho, 38,66% avaliaram como risco baixo e 4,20% como risco alto. A Tabela 6 contém os itens do fator “Divisão Social do Trabalho” da EOT que oferecem maiores e menores riscos.

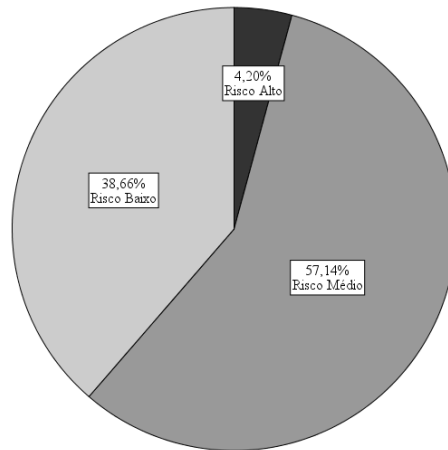


Figura 14. Frequência das respostas do fator Divisão Social do Trabalho da EOT.

Tabela 6. Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Divisão Social do Trabalho da EOT.

		<i>Item</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>
↑ Maiores riscos		Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho.	2,87	0,94
		As tarefas que executo em meu trabalho são variadas.	2,97	1,29
		Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas.	3,09	0,90
Menores riscos		As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras.	3,82	0,77
		Há justiça na distribuição das tarefas.	3,88	0,87
		Há clareza na definição das tarefas.	4,03	0,78

5.3.2 Estilos de Gestão

Enquanto o fator Estilo Gerencialista da Escala de Estilos de Gestão (EEG) obteve um escore médio de 2,73 e DP de 0,67, o fator Estilo Coletivo apresentou escore médio de 3,16 e DP de 0,74. A Figura 15 apresenta as médias para cada um dos fatores que compõem a EEG, de acordo com os parâmetros de avaliação definidos por Facas (2013, p. 123). Assim, apesar de o estilo coletivo ser mais preponderante se comparado ao valor médio do estilo gerencialista, ambos os estilos apresentam uma presença moderada.

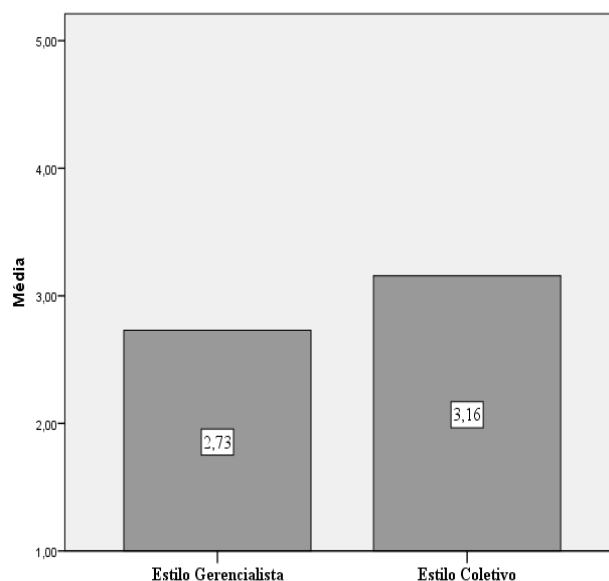


Figura 15. Médias das respostas da EEG.

Na Tabela 7, são apresentados os itens mais característicos e menos característicos do fator Estilo Gerencialista.

Tabela 7. *Itens mais e menos característicos para o fator Estilo Gerencialista da EEG.*

		Item	Média	DP
Mais característicos		É creditada grande importância para as regras nesta organização.	3,58	0,91
		A hierarquia é valorizada nesta organização.	3,38	0,98
		Há forte controle do trabalho.	3,29	1,18
Menos característicos		Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo.	2,27	1,28
		Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção.	2,17	1,14
		Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes.	1,87	1,10

Da mesma forma, na Tabela 8 são apresentados os itens mais característicos e menos característicos do fator Estilo Coletivo.

Tabela 8. *Itens mais e menos característicos para o fator Estilo Coletivo da EEG.*

		Item	Média	DP
Mais característicos		Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo.	3,80	1,00
		O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores.	3,71	0,94
		As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado.	3,50	0,93
Menos característicos		Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas.	2,72	1,15
		Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios.	2,66	1,01
		Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	2,58	1,03

5.3.3 Sofrimento Patogênico no Trabalho

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) obteve um escore médio de 2,01, com DP igual a 0,69. Além disso, como dois fatores da ESPT apresentam riscos baixos e um fator apresenta risco médio, a avaliação global da escala é de risco baixo, de acordo com Facas (2013). Portanto, o resultado da ESPT é positivo, representando baixos riscos psicossociais no trabalho na instituição pesquisada.

A Figura 16 apresenta maior detalhamento da frequência (%) das respostas dos PP, de acordo com os parâmetros de avaliação da ESPT definidos por Facas (2013). Constata-se que a maioria dos respondentes (73,95%) atribuíram riscos psicossociais baixos à ESPT. A Tabela 9 apresenta os itens da ESPT que oferecem maiores e menores riscos.

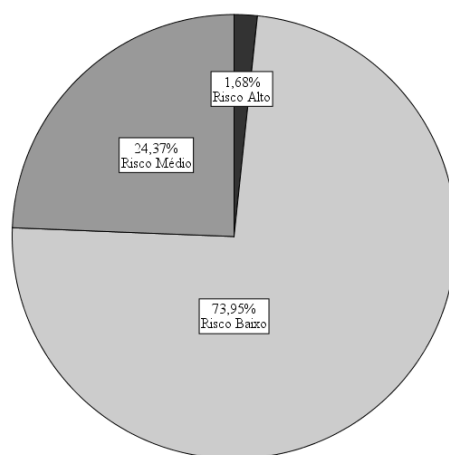


Figura 16. Frequências das respostas da ESPT.

Tabela 9. Itens que oferecem maiores e menores riscos para a ESPT.

	Item	Fator	Média	DP
Maiores riscos	Meu trabalho é desgastante.	Esgotamento Mental	3,44	1,08
	Meu trabalho é cansativo.	Esgotamento Mental	3,39	1,07
	Meu trabalho me sobrecarrega.	Esgotamento Mental	3,07	1,10
Menores riscos	Meu trabalho é sem sentido.	Falta de Sentido do Trabalho	1,54	0,90
	Minhas tarefas são banais	Falta de Sentido do Trabalho	1,54	0,96
	Meus colegas são indiferentes comigo	Falta de Reconhecimento	1,54	0,82
	O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia.	Falta de Reconhecimento	1,44	0,89
	Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado de trabalho.	Falta de Sentido do Trabalho	1,34	0,80

5.3.3.1 Fator Falta de Sentido do Trabalho

O fator Falta de Sentido do Trabalho obteve um escore médio de 1,67 (DP = 0,75), o que representa baixo risco. A Figura 17 apresenta a frequência das respostas em relação a esse fator da ESPT, em que 82,35% dos respondentes avaliaram como risco baixo as vivências relacionadas à falta de sentido do trabalho e apenas 17,65% avaliaram como riscos médio e alto. A Tabela 10 contém os itens do fator Falta de Sentido do Trabalho da ESPT que oferecem maiores e menores riscos.

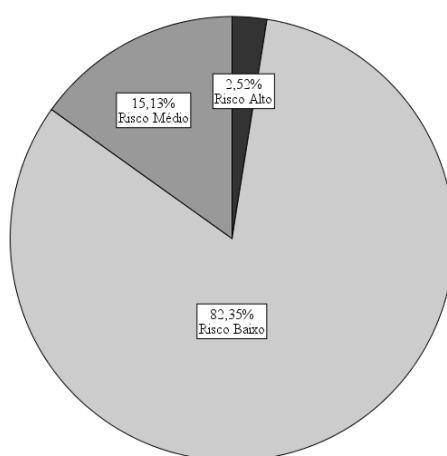


Figura 17. Frequências das respostas do fator Falta de Sentido do Trabalho da ESPT

Tabela 10. Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Falta de Sentido do Trabalho da ESPT.

		Item	Média	DP
↑ Maiores Riscos		Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas.	2,10	1,10
		Sinto-me inútil em meu trabalho.	1,97	1,23
		Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade.	1,72	1,02
Menores Riscos		Minhas tarefas são banais.	1,54	0,96
		Meu trabalho é sem sentido.	1,54	0,90
		Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado de trabalho.	1,34	0,80

5.3.3.2 Fator Esgotamento Mental

O fator Esgotamento Mental, com escore médio de 2,65 e DP igual a 0,84, foi o único fator da ESPT avaliado como sendo de risco mediano, o que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho e demanda intervenções a curto e médio prazos. A

Figura 18 apresenta a frequência das respostas em relação a esse fator da ESPT, em que 51,26% dos respondentes avaliaram como risco médio as vivências relacionadas ao esgotamento mental. A Tabela 11 contém os itens do fator Esgotamento Mental da ESPT que oferecem maiores e menores riscos.

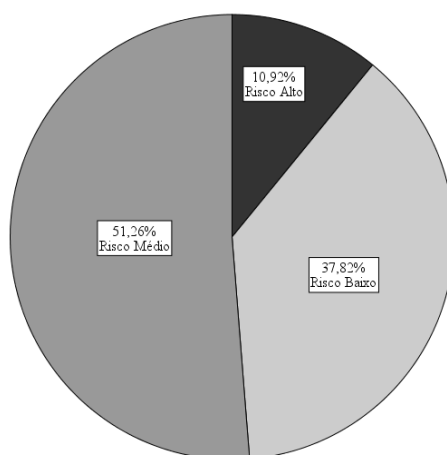


Figura 18. Frequências das respostas do fator Esgotamento Mental da ESPT.

Tabela 11. *Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Esgotamento Mental da ESPT.*

	Item	Média	DP
↑ Maiores Riscos	Meu trabalho é desgastante.	3,44	1,08
	Meu trabalho é cansativo.	3,39	1,07
	Meu trabalho me sobrecarrega.	3,07	1,10
Menores Riscos	Meu trabalho me frustra.	2,21	1,17
	Meu trabalho me causa insatisfação.	2,07	1,11
	Meu trabalho me faz sofrer.	1,97	1,01

5.3.3.3 Fator Falta de Reconhecimento

Por último, o fator Falta de Reconhecimento obteve um escore médio de 1,82 e DP igual a 0,80, o que representa risco baixo. A Figura 19 apresenta a frequência das respostas em relação a esse fator da ESPT, em que 77,31% dos respondentes avaliaram como risco baixo as vivências relacionadas à falta de reconhecimento. A Tabela 12 contém os itens do fator Falta de Reconhecimento da ESPT que oferecem maiores e menores riscos.

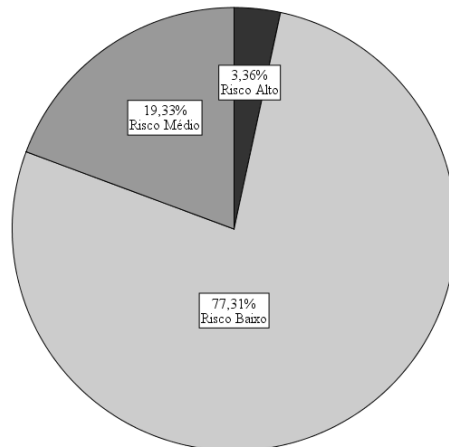


Figura 19. Frequências das respostas do fator Falta de Reconhecimento da ESPT.

Tabela 12. Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Falta de Reconhecimento da ESPT.

	Item	Média	DP
↑ Maiores Riscos	Meu trabalho é desvalorizado pela organização.	2,34	1,16
	A submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta.	2,26	1,25
	Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas.	2,08	1,24
Menores Riscos	Meus colegas desvalorizam meu trabalho.	1,58	0,90
	Meus colegas são indiferentes comigo.	1,54	0,82
	O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia.	1,44	0,89

5.3.4 Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho

A Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT) obteve um escore médio de 2,04 e DP igual a 0,65. Além disso, como dois fatores da EDT apresentam riscos baixos e um fator apresenta risco médio, a avaliação global da escala é de risco baixo, conforme Facas (2013). Portanto, o resultado da EDT é positivo, representando baixos riscos psicossociais no trabalho.

A Figura 20 apresenta maior detalhamento da frequência (%) das respostas dos PP, de acordo com os parâmetros de avaliação da EDT definidos por Facas (2013). Constata-se que 67,23% dos respondentes atribuíram riscos psicossociais baixos à EDT, enquanto que 32,77% avaliaram como sendo de riscos médio e baixo. A Tabela 13 apresenta os itens da EDT que oferecem maiores e menores riscos.

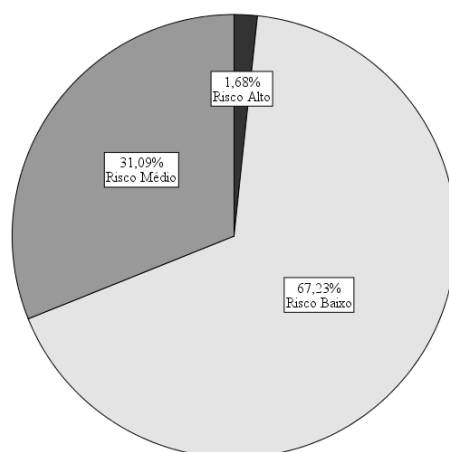


Figura 20. Frequências das respostas da EDT.

Tabela 13. Itens que oferecem maiores e menores riscos para a EDT.

Item		Fator	Média	DP
Maiores riscos	Dores no braço.	Danos Físicos	2,87	1,25
	Alterações no sono.	Danos Físicos	2,86	1,21
	Dores nas costas.	Danos Físicos	2,86	1,17
	Dores no corpo	Danos Físicos	2,86	1,18
Menores riscos	Dificuldades nas relações fora do trabalho	Danos Sociais	1,55	0,81
	Agressividade com os outros.	Danos Sociais	1,52	0,75
	Dificuldade com os amigos.	Danos Sociais	1,49	0,72

5.3.4.1 Fator Danos Psicológicos

O fator Danos Psicológicos obteve um escore médio de 1,81 e DP igual a 0,86, o que representa baixo risco psicossocial. A Figura 21 apresenta a frequência das respostas em relação a esse fator da EDT, sendo que 76,47% dos respondentes avaliaram como risco baixo as vivências relacionadas aos danos psicológicos e 23,53% avaliaram como sendo de riscos médio e alto. A Tabela 14 contém os itens do fator Danos Psicológicos da EDT que oferecem maiores e menores riscos.

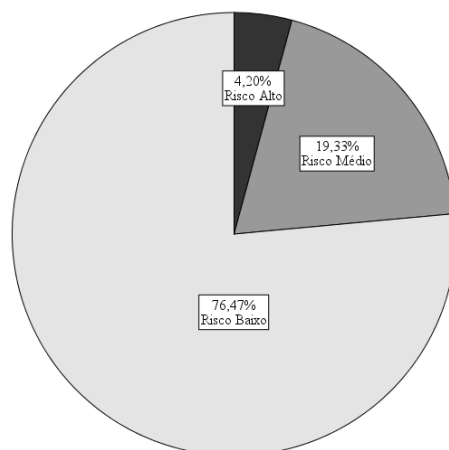


Figura 21. Frequências das respostas do fator Danos Psicológicos da EDT.

Tabela 14. Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Danos Psicológicos da EDT.

	Item	Média	DP
↑ Maiores riscos	Mau-Humor.	2,08	1,03
	Tristeza.	2,03	1,11
	Amargura.	1,91	1,13
Menores riscos	Perda da autoconfiança.	1,72	0,95
	Vontade de desistir de tudo.	1,65	0,99
	Solidão.	1,60	0,90

5.3.4.2 Fator Danos Sociais

O fator Danos Sociais, com escore médio de 1,69 e DP igual a 0,61, foi o fator da EDT avaliado como sendo de menor risco em relação aos outros dois fatores da escala, representando baixos riscos psicossociais. A Figura 22 apresenta a frequência das respostas em relação a esse fator da EDT, sendo que 85,71% dos respondentes avaliaram como risco baixo as vivências relacionadas aos danos sociais e 14,29% avaliaram como sendo de riscos médio e alto. A Tabela 15 contém os itens do fator Danos Sociais da EDT que oferecem maiores e menores riscos.

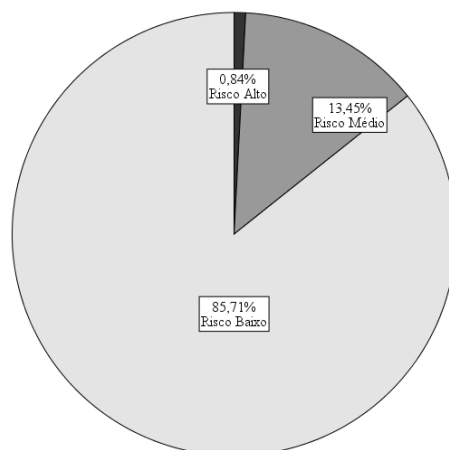


Figura 22. Frequências das respostas do fator Danos Sociais da EDT.

Tabela 15. Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Danos Sociais da EDT.

	Item	Média	DP
↑ Maiores riscos	Vontade de ficar sozinho.	1,98	1,06
	Impaciência com as pessoas em geral.	1,97	0,97
	Insensibilidade em relação aos colegas.	1,71	0,96
Menores riscos	Dificuldades nas relações fora do trabalho.	1,55	0,81
	Agressividade com os outros.	1,52	0,75
	Dificuldade com os amigos.	1,49	0,72

5.3.4.3 Fator Danos Físicos

O fator Danos Físicos, com escore médio de 2,48 e DP igual a 0,89, foi o único fator da EDT avaliado como sendo de risco mediano, o que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho e demanda intervenções a curto e médio prazos. A Figura 23 apresenta a frequência das respostas em relação a esse fator da EDT, em que 54,62% dos respondentes avaliaram como sendo de riscos médio e alto as vivências relacionadas aos danos físicos e 45,38% avaliaram como sendo de risco baixo. A Tabela 16 contém os itens do fator Danos Físicos da EDT que oferecem maiores e menores riscos.

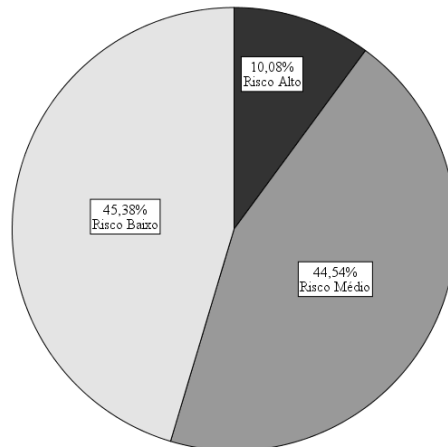


Figura 23. Frequências das respostas do fator Danos Físicos da EDT.

Tabela 16. Itens que oferecem maiores e menores riscos para o fator Danos Físicos da EDT.

	Item	Média	DP
↑ Maiores riscos	Dores no braço.	2,87	1,25
	Alterações no sono.	2,86	1,21
	Dores nas costas.	2,86	1,17
	Dores no corpo.	2,86	1,18
Menores riscos	Dores nas pernas.	2,21	1,23
	Alterações no apetite.	2,03	1,08
	Distúrbios Circulatorios.	1,85	1,13

5.3.5 Análises de Variância: comparação entre grupos sociodemográficos e ocupacionais

Com o objetivo de verificar a diferença entre os escores segundo as características sociodemográficas e ocupacionais, foram realizadas análises de variância por meio da utilização dos testes paramétricos *Teste T* e do *One-Way ANOVA*, para a comparação entre médias de dois grupos e de três ou mais grupos categóricos, respectivamente. No caso de comparação entre três ou mais grupos categóricos, foi executado o *post hoc* pelo método *Sidak* no SPSS. Para os casos em que não havia homogeneidade da variância (teste de Levene com *p* significativo), foi realizada uma ANOVA com correção do teste de *Brown-Forsythe*.

Convém lembrar que são apresentados somente os resultados estatisticamente relevantes, ou seja, aqueles que possuem nível de significância menor ou igual a 0,05. Além

disso, foram realizadas análises diagramais para o *One-Way ANOVA*, em que os pressupostos de homogeneidade das variâncias foram rejeitados, ou seja, as hipóteses para o teste de *Levene* não foram significativas para os casos relatados nas análises de variância e de regressão. Os valores calculados das análises de variância são exibidos no Anexo VIII.

Para tanto, algumas classificações categóricas foram reagrupadas, tendo em vista que determinadas categorias apresentavam frequência muito reduzida, inviabilizando as análises com as categorias originais. Dessa forma, o novo reagrupamento é exibido na Tabela 17.

Tabela 17. *Novo reagrupamento das categorias dos grupos sociodemográficos e ocupacionais.*

Reagrupamento das Categorias dos Grupos Sociodemográficos e Ocupacionais		n	%
Sexo	1. Feminino	85	77,98
	2. Masculino	24	22,02
Faixa Etária	1. De 21 a 40 anos	24	22,02
	2. De 41 a 45 anos	21	19,27
	3. De 46 a 50 anos	31	28,44
	4. Acima de 50 anos	33	30,27
Situação Conjugal	1. Solteiro(a)/ Divorciado(a)/ Separado(a)/ Viúvo(a)	31	28,44
	2. Casado(a)/ União Estável	78	71,56
Escolaridade	1. Até nível superior completo	28	25,69
	2. Nível de Pós-Graduação	81	74,31
Cargo Efetivo	1. Analista Legislativo/ Taquígrafo Legislativo	82	75,23
	2. Analista Legislativo(Outras Atribuições)/ Técnico Legislativo	27	24,77
Função Comissionada	1. Sim	44	40,37
	2. Não	65	59,63
Lotação	1. Coordenação de Registro Taquigráfico	56	51,38
	2. Coordenação de Revisão	22	20,18
	3. Coordenação de Redação Final	18	16,51
	4. Coordenação de Histórico de Debates/ Direção/ Serviço de Adm.	13	11,93
Tempo de Lotação	1. Até 5 anos	56	51,38
	2. De 6 a 20 anos	31	28,44
	3. Mais de 20 anos	22	20,18
Tempo de DETAQ	1. Até 5 anos	38	34,86
	2. De 6 a 20 anos	30	27,52
	3. Mais de 20 anos	41	37,62
Tempo de Câmara dos Deputados	1. Até 5 anos	26	23,85
	2. De 6 a 20 anos	35	32,11
	3. Mais de 20 anos	48	44,04
Afastamentos do Trabalho	1. Nenhum afastamento	66	60,55
	2. Pelo menos 1 afastamento	43	39,45

Dessa forma, os resultados demonstram que, em média, algumas diferenças entre grupos foram estatisticamente relevantes, conforme detalhado no Anexo VIII e apresentados descritivamente nos agrupamentos dos itens a seguir.

5.3.5.1 *Sexo*

Respondentes do sexo feminino avaliaram, em média, a organização prescrita do trabalho (escore médio da EOT: $M=3,39$; $DP=0,567$) e os danos físicos e psicossociais no trabalho (escore médio da EDT: $M=2,12$; $DP=0,662$) de forma mais negativa, se comparados aos respondentes do sexo masculino ($M=3,75$; $DP=0,507$ e $M=1,80$; $DP=0,565$, respectivamente). Da mesma forma, os fatores divisão das tarefas ($M=3,30$; $DP=0,709$) e divisão social do trabalho ($M=3,45$; $DP=0,610$) da EOT, o fator falta de reconhecimento ($M=1,91$; $DP=0,837$) da ESPT e o fator danos físicos ($M=2,61$; $DP=0,920$) da EDT foram também piores avaliados em relação ao grupo masculino ($M=3,71$; $DP=0,566$ e $M=3,78$; $DP=0,533$ e $M=1,53$; $DP=0,608$ e $M=2,08$; $DP=0,659$, respectivamente).

Além disso, respondentes do sexo feminino relataram maior percepção do estilo gerencialista ($M=2,81$; $DP=0,710$) se comparados aos respondentes do sexo masculino ($M=2,47$; $DP=0,436$).

5.3.5.2 *Escolaridade*

Os servidores que têm nível de pós-graduação avaliaram maiores riscos para o fator falta de reconhecimento ($M=1,91$; $DP=0,865$) da ESPT, em relação aos servidores que têm até o nível superior completo ($M=1,56$; $DP=0,532$).

5.3.5.3 *Cargo Efetivo*

O grupo composto pelos analistas legislativos (outras atribuições) e pelos técnicos legislativos (todas as atribuições) apresentou maiores riscos para os fatores falta de sentido do

trabalho (M=1,92; DP=0,966) da ESPT e danos psicológicos (M=2,20; DP=0,949) da EDT, em relação ao grupo de taquígrafos legislativos (M=1,59; DP=0,686 e M=1,68; DP=0,773, respectivamente).

5.3.5.4 *Lotação*

Os servidores lotados na Coordenação de Histórico de Debates, na Direção e no Serviço de Administração avaliaram de forma mais positiva:

- a) a organização prescrita do trabalho (escore médio da EOT: M=3,97; DP=0,473) em relação a todas as outras coordenações do DETAQ (Coordenação de Registro Taquigráfico: M=3,46; DP=0,598; Coordenação de Revisão: M=3,26; DP=0,550; Coordenação de Redação Final: M=3,42; DP=0,379);
- b) o fator divisão das tarefas (M=3,94; DP=0,879) da EOT em relação aos servidores da Coordenação de Registro Taquigráfico (M=3,33; DP=0,594) e da Coordenação de Revisão (M=3,29; DP=0,823); e
- c) o fator divisão social do trabalho (M=3,98; DP=0,342) da EOT em relação aos servidores lotados em todas as outras coordenações do DETAQ (Coordenação de Registro Taquigráfico: M=3,54; DP=0,678; Coordenação de Revisão: M=3,24; DP=0,554; Coordenação de Redação Final: M=3,48; DP=0,367).

5.3.5.5 *Tempo de Atuação no DETAQ*

Os servidores que trabalham no DETAQ há mais de 20 anos avaliaram de forma mais negativa a organização prescrita do trabalho (escore médio da EOT: M=3,29; DP=0,615) e o fator divisão das tarefas (M=3,19; DP=0,759) da EOT, em relação aos servidores que têm até cinco anos de departamento (M=3,63; DP=0,570 e M=3,60; DP=0,747, respectivamente).

5.3.5.6 *Tempo de Atuação na Câmara dos Deputados*

Os servidores com mais de 20 anos de CD avaliaram de forma mais negativa os fatores esgotamento mental (M=2,82; DP=0,937) da ESPT e danos psicológicos (M=1,91; DP=0,926) da EDT, em relação aos servidores que têm até cinco anos de Casa (M=2,29; DP=0,519 e M=1,48; DP=0,388, respectivamente). Além disso, servidores que têm entre seis a 20 anos de Casa também avaliaram de forma mais negativa o fator danos psicológicos (M=1,93; DP=0,932) da EDT, em relação aos servidores com até cinco anos de CD.

5.3.5.7 *Afastamentos do Trabalho por Problemas de Saúde*

Os servidores que não se afastaram de suas tarefas laborais por problemas de saúde relacionados ao trabalho no ano de 2016 avaliaram de forma mais positiva:

- a) a organização prescrita do trabalho (escore médio da EOT: M=3,62; DP=0,501) e seus respectivos fatores divisão das tarefas (M=3,56; DP=0,557) e divisão social do trabalho (M=3,66; DP=0,565), em relação aos que reportaram pelo menos um afastamento (M=3,24; DP=0,604 e M=3,13; DP=0,815 e M=3,31; DP=0,616, respectivamente);
- b) o sofrimento patogênico no trabalho (escore médio da ESPT: M=1,78; DP=0,523) e seus respectivos fatores falta de sentido do trabalho (M=1,49; DP=0,673), esgotamento mental (M=2,36; DP=0,676) e falta de reconhecimento (M=1,58; DP=0,537), em relação aos que reportaram pelo menos um afastamento (M=2,38; DP=0,785 e M=1,94; DP=0,845 e M=3,11; DP=0,886 e M=2,19; DP=0,995, respectivamente); e
- c) os danos físicos e psicossociais no trabalho (escore médio da EDT: M=1,82; DP=0,468) e seus respectivos fatores danos psicológicos (M=1,53; DP=0,656), danos sociais (M=1,59; DP=0,506) e danos físicos (M=2,22; DP=0,697), em relação aos que reportaram pelo menos um afastamento (M=2,40; DP=0,739 e

M=2,25; DP=0,926 e M=1,91; DP=0,717 e M=2,91; DP=1,002, respectivamente).

Em resumo, aqueles servidores que reportaram pelo menos um afastamento do trabalho por problemas de saúde apresentaram maiores riscos para todas as escalas e fatores da EOT, da ESPT e da EDT.

Por último, os servidores que não se afastaram do trabalho por problemas de saúde durante o período relataram maiores percepções do estilo coletivo (M=3,28; DP=0,716) e menores percepções do estilo gerencialista (M=2,56; DP=0,585), em relação ao grupo de servidores com pelo menos um afastamento (M=2,98; DP=0,756 e M=3,00; DP=0,718, respectivamente).

5.3.6 Modelos de Regressão Linear Múltipla

Após a descrição dos resultados e a apresentação das análises de variância para a comparação entre grupos sociodemográficos e ocupacionais, foram realizadas análises de regressão pelo método *stepwise*, a partir do modelo de regressão linear múltipla.

No contexto estatístico, o coeficiente de determinação R^2 é uma medida de ajustamento do modelo estatístico da regressão linear em relação aos valores (fatores) observados, que indica o quanto o modelo consegue explicar os valores (fatores) estudados. Os valores β indicam o quanto o aumento em um DP dos preditores aumentam o fator estudado.

Neste estudo, serão apresentados o R^2 ajustado (R^2 Adj) do modelo e os valores β dos fatores que são estatisticamente significativos, ou seja, em que o valor de p seja menor que 0,001, conforme manual do PROART, definido por Facas (2013).

Além disso, foram calculados os fatores de inflação da variância (VIF) para avaliação de colinearidade nos modelos. Como nenhum dos valores foi superior a 10, não foi detectada presença de colinearidade.

Por fim, os gráficos dos resíduos versus os valores preditos pelos modelos apresentaram comportamentos aleatórios em torno do zero, dando suporte a suposições de homocedasticidade e linearidade dos modelos aqui descritos. Os gráficos qqplot ou gráficos das probabilidades normais não evidenciam violação do pressuposto de normalidade dos erros dos modelos lineares.

Nos subtópicos a seguir são apresentados apenas os modelos que melhor predizem os fatores, segundo o critério adotado de maior valor de R^2_{Adj} para a escolha desse melhor modelo de uma variável dependente regredida. Além disso, o número de respondentes (n) considerado para o cálculo foi de 119 e a regressão foi efetuada levando-se em consideração todos os fatores das escalas que estão imediatamente acima do fator considerado como variável dependente, de acordo com a proposta do modelo empírico de investigação do PROART, constante na *Figura 6* (página 58) do capítulo do método. Por exemplo, foi realizada a regressão da variável dependente danos sociais do subitem 5.3.6.1 a seguir, em que as variáveis independentes incluídas na análise foram os fatores divisão das tarefas, divisão social do trabalho, estilo gerencialista, estilo coletivo, falta de sentido do trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento.

5.3.6.1 Danos Sociais

O único modelo de regressão dessa variável dependente que descreveu bem os dados foi $F(1, 117)=48,393$, $p<0,001$, $R^2_{Adj}=0,287$. Assim, o fator falta de reconhecimento da ESPT explica em 28,7% da variabilidade do escore médio do fator danos sociais da EDT, conforme mostram os dados da Tabela 18.

Tabela 18. *Regressão do fator danos sociais.*

Preditor	R^2_{Adj}	df*	t	p	β
Falta de Reconhecimento	0,287	117	6,956	0,000	0,541

* df = graus de liberdade (do inglês, *degree of freedom*).

Portanto, o aumento de uma unidade do escore médio desse fator aumentou em média 0,541 o escore médio do fator danos sociais.

5.3.6.2 Danos Psicológicos

O melhor modelo considerado para essa regressão foi $F(3, 115)=62,942$, $p<0,001$, $R^2Adj=0,612$. Os fatores falta de sentido do trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento da ESPT explicaram em 61,2% da variabilidade do escore médio do fator danos psicológicos da EDT, de acordo com os dados da Tabela 19.

Tabela 19. Regressão do fator danos psicológicos.

Preditores	R ² Adj	df	t	p	β
Falta de Sentido do Trabalho			4,852	0,000	0,361
Esgotamento Mental	0,612	115	3,435	0,001	0,293
Falta de Reconhecimento			3,094	0,002	0,257

Logo, o aumento de uma unidade do escore médio dos fatores falta de sentido do trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento aumentaram em média 0,361, 0,293 e 0,257, respectivamente, o escore médio do fator de danos psicológicos.

5.3.6.3 Danos Físicos

Para a variável dependente danos físicos, o modelo de regressão que melhor prediz foi $F(3, 115)=33,690$, $p<0,001$, $R^2Adj=0,454$. O fator divisão das tarefas da EOT e os fatores esgotamento mental e falta de reconhecimento da ESPT explicaram em 45,4% da variabilidade do escore médio do fator danos físicos da EDT, conforme mostram os dados da Tabela 20.

Tabela 20. Regressão do fator danos físicos.

Preditores	R ² Adj	df	t	p	β
Divisão das Tarefas			-3,200	0,002	-0,251
Esgotamento Mental	0,454	115	3,088	0,003	0,306
Falta de Reconhecimento			2,725	0,007	0,262

Assim, o aumento de uma unidade do escore médio do fator divisão das tarefas reduziu em média 0,251 do escore médio do fator de danos físicos, assim como o aumento de uma unidade do escore médio dos fatores esgotamento mental e falta de reconhecimento aumentaram em média 0,306 e 0,262 respectivamente, o escore médio do fator de danos físicos.

5.3.6.4 Falta de Sentido do Trabalho

O melhor modelo considerado para essa regressão foi $F(2, 116)=33,359$, $p<0,001$, $R^2Adj=0,354$. Os fatores estilo gerencialista e estilo coletivo da EEG explicaram em 35,4% da variabilidade do escore médio do fator falta de sentido do trabalho da ESPT, conforme apontam os dados mostrados na Tabela 21.

Tabela 21. Regressão do fator falta de sentido do trabalho.

Preditores	R ² Adj	Df	t	p	β
Estilo Gerencialista	0,354	116	3,352	0,001	0,304
Estilo Coletivo			-4,151	0,000	-0,376

Assim, o aumento de uma unidade do escore médio dos fatores estilo gerencialista e estilo coletivo aumentou em média 0,304 e reduziu em média 0,376, respectivamente, do escore médio do fator falta de sentido do trabalho.

5.3.6.5 Esgotamento Mental

Para a variável dependente esgotamento mental, o modelo de regressão que melhor prediz foi $F(2, 116)=48,746$, $p<0,001$, $R^2Adj=0,447$. Os fatores divisão das tarefas da EOT e estilo gerencialista da EEG explicam em 44,7% da variabilidade do escore médio do fator esgotamento mental da ESPT, de acordo com os dados exibidos na Tabela 22.

Tabela 22. Regressão do fator esgotamento mental.

Preditores	R ² Adj	df	t	p	β
Divisão das Tarefas	0,447	116	-5,958	0,000	-0,412
Estilo Gerencialista			6,936	0,000	0,480

Desse modo, o aumento de uma unidade do escore médio do fator divisão das tarefas da EOT e do fator estilo gerencialista da EEG, respectivamente, reduziu em média 0,412 e aumentou em média 0,480 o escore médio do fator esgotamento mental.

5.3.6.6 *Falta de Reconhecimento*

O modelo que melhor prediz o fator falta de reconhecimento foi $F(3, 115)=59,461$, $p<0,001$, $R^2Adj=0,598$. Os fatores divisão social do trabalho e divisão das tarefas da EOT e o fator estilo gerencialista da EEG explicam em 59,8% da variabilidade do escore médio do fator falta de reconhecimento da ESPT, conforme mostram os dados da Tabela 23.

Tabela 23. *Regressão do fator falta de reconhecimento.*

Preditores	R²Adj	df	t	p	β
Divisão Social do Trabalho			-4,737	0,000	-0,383
Divisão das Tarefas	0,598	115	-1,999	0,048	-0,145
Estilo Gerencialista			6,726	0,000	0,448

Desse modo, o aumento de uma unidade do escore médio dos fatores divisão social do trabalho e divisão das tarefas reduziram em média 0,383 e 0,145, respectivamente, o escore médio do fator falta de reconhecimento, assim como o aumento de uma unidade do escore médio do fator estilo gerencialista aumentou em média 0,448 o escore médio do fator falta de reconhecimento.

5.3.6.7 *Estilo Gerencialista*

O único modelo de regressão da variável dependente estilo gerencialista foi $F(1, 117)=30,934$, $p<0,001$, $R^2Adj=0,202$. O fator divisão das tarefas da EOT explica em 20,2% da variabilidade do escore médio do fator estilo gerencialista da EEG, de acordo com os dados exibidos na Tabela 24.

Tabela 24. *Regressão do fator estilo gerencialista.*

Preditores	R²Adj	Df	t	p	B
Divisão Social do Trabalho	0,202	117	-5,562	0,000	-0,457

Desse modo, o aumento de uma unidade do escore médio do fator divisão social do trabalho reduziu em média 0,457 o escore médio do fator estilo gerencialista.

5.3.6.8 *Estilo Coletivo*

O modelo de regressão da variável dependente estilo coletivo foi $F(1, 117)=65,938$, $p<0,001$, $R^2Adj=0,355$. O fator divisão social do trabalho da EOT explicou em 35,5% da variabilidade do escore médio do fator estilo coletivo da EEG, conforme mostra a Tabela 25. Portanto, o aumento de uma unidade do escore médio desse fator aumentou em média 0,6 o escore médio do fator estilo coletivo.

Tabela 25. *Regressão do fator estilo coletivo.*

Preditor	R ² Adj	df	t	p	β
Divisão Social do Trabalho	0,355	117	8,120	0,000	0,600

A Figura 24 explicita, de forma esquemática e resumida, o modelo final resultante das análises de regressão linear múltipla da amostra. Por exemplo, quando maior for a divisão das tarefas, mais influência é exercida para a redução dos danos físicos e do esgotamento mental, além de proporcionar aumento da presença do estilo gerencialista.

Preditor	Fator Influenciado
Falta de Reconhecimento ↑ (i.e., quanto maior)	Danos Sociais ↑ Danos Psicológicos ↑ Danos Físicos ↑
Falta de Sentido do Trabalho ↑ (i.e., quanto maior)	Danos Psicológicos ↑
Esgotamento Mental ↑ (i.e., quanto maior)	Danos Psicológicos ↑ Danos Físicos ↑
Divisão das Tarefas ↓ (i.e., quanto menor)	Danos Físicos ↑ Esgotamento Mental ↑ Falta de Reconhecimento ↑
Estilo Gerencialista ↑ (i.e., quanto mais presente)	Falta de Sentido do Trabalho ↑ Esgotamento Mental ↑ Falta de Reconhecimento ↑
Estilo Coletivo ↓ (i.e., quanto menos presente)	Falta de Sentido do Trabalho ↑

Preditor	Fator Influenciado
Divisão Social do Trabalho ↓ (i.e., quanto menor)	Falta de Reconhecimento ↑ Estilo Gerencialista ↑ Estilo Coletivo ↓

Figura 24. Modelo explicativo da relação Trabalho-Riscos Psicossociais da amostra.

5.3.7 Principais dificuldades enfrentadas no trabalho e como lidar com elas

Conforme descrito no capítulo do método, as questões abertas do PROART focaram principalmente nas dificuldades enfrentadas no trabalho e na forma com a qual os servidores lidavam com tais dificuldades. Assim, foram realizadas análises de conteúdo com categorização temática, agrupadas conforme as frequências apresentadas. Os subitens a seguir contêm os resultados das análises, de acordo com cada uma dessas duas questões: principais dificuldades enfrentadas no trabalho e como lidar com as dificuldades do trabalho.

Por oportuno, cabe informar que as respostas da primeira questão aberta “Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?” foram aglutinadas, quando pertinentes, às respostas da questão aberta sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho.

5.3.7.1 Principais dificuldades enfrentadas no trabalho

Inicialmente, convém mencionar que do total de questionários considerados válidos ($n = 119$), responderam à essa questão aberta 76 PP. Para a realização da análise de conteúdo, foram estabelecidas as categorias iniciais que constituem as primeiras impressões sobre a realidade organizacional pesquisada. Nessa etapa, que correspondente à pré-análise e à exploração do material, foi realizado agrupamento progressivo das categorias iniciais presentes nas respostas dos PP em categorias intermediárias, chamadas de temas.

Esse processo de codificação resultou em 25 temas. Apesar de não haver “regras” formais e restritas para a escolha dos nomes e do quantitativo de temas presentes no material analisado, ressalta-se que essa fase está vinculada à quantidade e qualidade dos dados coletados, contando, ainda, com respaldo do referencial teórico.

Na etapa de tratamento de resultados e de interpretação, os temas apresentados anteriormente nortearam a construção de quatro categorias finais, que representam a síntese das significações identificadas ao longo da análise de conteúdo dos dados. A Figura 25 apresenta essas categorias finais e seus respectivos temas, além de alguns exemplos de relatos dos PP sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho.

Categorias	Temas	Conceito norteador (síntese)	Exemplos de relatos
Gestão	1. Falta de pessoal	Denota questões relacionadas à falta, carência ou escassez de profissionais no ambiente de trabalho.	<i>Número reduzido de pessoas trabalhando no meu setor, o que dificulta as saídas dos funcionários para almoço, compromissos pessoais, férias, licenças etc.</i>
	2. Comunicação/integração ineficaz	Indica falta ou pouca efetividade de comunicação entre pessoas e/ou setores da organização, evidenciando problemas de integração com outras instâncias e falhas no repasse de orientações/procedimentos do trabalho.	<i>A comunicação não é muito efetiva. Falta de integração com instâncias superiores (...)</i>
	3. Cobrança do Registro eletrônico de Frequência	Explicita a percepção dos pesquisados quanto à obrigação do registro eletrônico de frequência e a incompatibilidade com a realidade, a necessidade e a qualidade do trabalho desempenhado.	<i>Atualmente, o ponto eletrônico é a maior dificuldade, porque atrela a nossa permanência na Câmara a um registro eletrônico que não corresponde à realidade e necessidade do nosso Departamento.</i>
	4. Despreparo dos gestores	Indica o despreparo, a incompetência, a falta de conhecimento estratégico e tático e as dificuldades em efetuar mudanças dos gestores da organização.	<i>Falta de conhecimento estratégico e tático da direção.</i>
	5. Déficit de treinamento técnico	Evidencia a precariedade do processo de treinamento técnico ou a falta de orientações para melhor desempenho do trabalho.	<i>Minhas dificuldades seriam técnicas: ter a certeza de como tratar o discurso, tanto em termos procedimentais como em alterar o texto ruim. Na taquigrafia, temos que prezar pela fidelidade e fidedignidade, mas, ao colocar um discurso falado no papel, para traduzir pensamentos e argumentos, as dificuldades surgem.</i>
	6. Falta de transparência	Salienta a ausência de clareza de critérios adotados e o não compartilhamento do processo decisório pelos gestores.	<i>Tomada de decisões baseadas em critérios subjetivos e não compartilhados.</i>
	7. Má relação com gestores	Indica a má qualidade do relacionamento entre os gestores e seus subordinados ou a percepção de tratamento diferenciado de uns em detrimento de outros.	<i>O trato com mais respeito por parte da chefia (...) e a conduta de repreensão do funcionário.</i>

Categorias	Temas	Conceito norteador (síntese)	Exemplos de relatos
	8. Tempo ocioso	Refere-se à ociosidade do tempo devido à deficitária distribuição e organização do trabalho.	<i>A principal dificuldade é passar tanto tempo ociosa.</i>
	9. Falta de reconhecimento	Relata a falta de reconhecimento do trabalho desempenhado e de sua importância.	<i>Dificuldade em saber se os demais colegas do departamento sabem da importância do trabalho que faço.</i>
	10. Falta de meritocracia	Salienta a falta de adoção de critérios fundados no desempenho e nas aptidões individuais de cada trabalhador.	<i>O departamento carrega alguns vícios, como a "amigocracia". Sobre forma de gestão: é notório o protecionismo aos servidores "amigos do chefe".</i>
	11. Ingerência política	Refere-se à influência negativa da política externa ao departamento e à falta de apoio para a tomada de decisão.	<i>Ingerência política externa ao Departamento.</i>
Natureza do Trabalho	1. Sobrecarga de trabalho	Explicita a carga excessiva de trabalho sofrida pelos trabalhadores.	<i>Acredito que uma das dificuldades seja a crescente (e eterna) demanda de trabalho, que sobrecarrega a equipe e individualmente cada um dos servidores. Carga de trabalho excessiva.</i>
	2. Trabalho rotineiro e tedioso	Relata a burocracia, a repetitividade e o tédio do processo do trabalho, além da falta de perspectiva de crescimento ocasionada pelo trabalho rotineiro, sem grandes inovações ou criatividade.	<i>Uma das principais dificuldades que vejo é trabalhar de forma repetitiva. Gostaria que fossem reformuladas as maneiras de trabalho para que pudessemos trabalhar não de forma automática, mas com criatividade e construindo novos conhecimentos.</i>
	3. Jornada de trabalho excessiva	Refere-se à quantidade excessiva de horas de trabalho dispendidas ao longo do dia, além daqueles períodos imprevisíveis de trabalho durante às noites e às madrugadas.	<i>Quando as sessões se estendem até a madrugada, quando as forças físicas e o vigor intelectual já se esgotam.</i>
	4. Pressão/Prazos curtos	Indica a pressão sofrida pelos trabalhadores para a realização e finalização do trabalho, levando-se em consideração a escassez de tempo devido aos prazos curtos exigidos.	<i>Muita pressa, pressão. Falta de tempo hábil para realizar as tarefas (sinto-me sempre trabalhando contra o relógio).</i>
	5. Complexidade do trabalho	Trata-se da complexidade e do detalhamento das tarefas desempenhadas, além de demandar agilidade com qualidade do trabalho.	<i>Conhecer todos os manuais para fazer um bom trabalho.</i>
	6. Cotas de trabalho	Indica a cobrança do cumprimento de cotas de trabalho, sem levar em consideração fatores como jornada de trabalho prolongada e cobrança do reg. eletrônico de freq.	<i>Aumentaram nossa cota de trabalho, principalmente na sexta-feira.</i>

Categorias	Temas	Conceito norteador (síntese)	Exemplos de relatos
	7. Lotação exclusiva	Denota a falta de mobilidade devido à lotação exclusiva da carreira.	<i>Impossibilidade de mudar de setor devido à lotação exclusiva.</i>
Contexto do Trabalho	1. Relações socioprofissionais	Referem-se às interações socioprofissionais entre os trabalhadores da organização, que dizem respeito às trocas da coletividade (divergências, desentendimentos, falta de cuidado e de comprometimento, descaso etc.).	<i>Dificuldades de relacionamento interpessoal, tais como fofocas, passividade, competições etc.</i>
	2. Barulho	Indica o excesso de barulho (conversas) no ambiente de trabalho.	<i>Penso que para executá-lo há necessidade de mais silêncio para que possamos nos concentrar melhor, mas há muito barulho, muita conversa.</i>
	3. Tecnologia necessária para o desempenho do trabalho	Explicita a utilização de tecnologia (<i>software</i>) que dificulta o desempenho do trabalho.	<i>Sistema SITAQ.</i>
Danos Físicos e Psicológicos	1. Desmotivação	Denota a falta ou escassez de ânimo, de estímulo, de perspectiva ou de interesse na execução das tarefas.	<i>A completa falta de perspectiva, de algo novo (sinto-me parada no tempo). Desestímulo.</i>
	2. Adoecimento/Dores	Explicita a percepção do desenvolvimento de doenças e/ou de dores físicas devido ao processo de trabalho.	<i>Dores musculares, em geral.</i>
	3. Estresse/cansaço	Indica a ocorrência de estresse ou de cansaço físico/mental devido ao processo de trabalho.	<i>Todos os problemas que tenho em relação ao trabalho, em geral, são causados por estresse (...). Quando faço plenário, sinto-me extenuada (...).</i>
	4. Frustração	Refere-se ao sentimento negativo que ocorre quando algo que era esperado não acontece ou quando não há valorização do trabalho, gerando a não satisfação do desejo (decepção, desapontamento, desilusão, desesperança, insatisfação etc.).	<i>A matéria-prima (discursos parlamentares) é de baixíssima qualidade, o que me leva a crer que o Brasil é como é e será por muito tempo, enquanto tivermos representantes dessa qualidade.</i>

Figura 25. Categorias finais, temas, conceito norteador e exemplos de relatos das principais dificuldades enfrentadas no trabalho.

A seguir, cada uma dessas categorias é explorada com a indicação da frequência de ocorrência (valor absoluto dos relatos e o respectivo percentual em relação ao total de relatos classificados), ressaltando que cada respondente poderia indicar mais de uma dificuldade; logo, o número de dificuldades enfrentadas no trabalho é maior do que o número de respondentes.

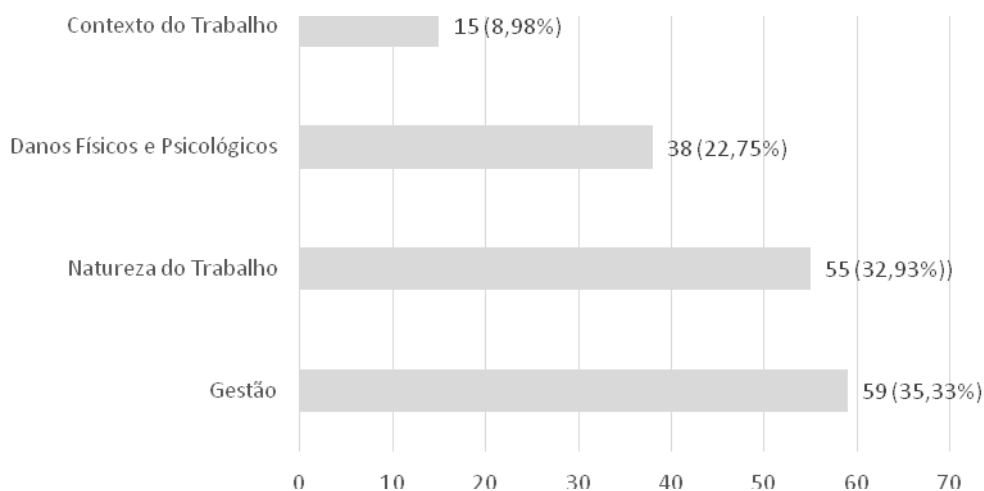


Figura 26. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada uma das categorias.

Desse modo, de acordo com a Figura 26, enquanto que a categoria de gestão representou 35,33% (59 relatos) do total de relatos (167 relatos) dos respondentes sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, a categoria natureza do trabalho apareceu em segundo lugar com maior frequência, com 32,93% dos relatos. Portanto, essas duas categorias representaram juntas 68,26% do total das dificuldades relatadas pelos PP. Cabe salientar que não houve diferenças entre os diversos grupos sociodemográficos e ocupacionais dos respondentes e suas percepções sobre as dificuldades no trabalho.

A maior categoria relacionada às dificuldades enfrentadas no trabalho é a gestão, composta por 11 temas, sendo caracterizada por aspectos que envolvem a gestão organizacional, percebidos pelos PP no seu dia a dia. Na Figura 27, pode-se visualizar a

frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, de cada um dos temas relacionados a essa categoria, destacando que os temas *falta de pessoal*, *comunicação/integração ineficaz*, *cobrança do registro eletrônico de frequência* e *despreparo dos gestores* são os mais citados pelos pesquisados.



Figura 27. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria gestão.

Na categoria natureza do trabalho, os temas são: *sobrecarga de trabalho*, *trabalho rotineiro e tedioso*, *jornada de trabalho excessiva*, *pressão/prazos curtos*, *complexidade do trabalho*, *cotas de trabalho* e *lotação exclusiva*. Na Figura 28, pode-se visualizar a frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, de cada um dos temas relacionados a essa categoria, destacando que os temas *sobrecarga de trabalho*, *trabalho rotineiro e tedioso* e *jornada de trabalho excessiva* são os temas mais citados pelos pesquisados.

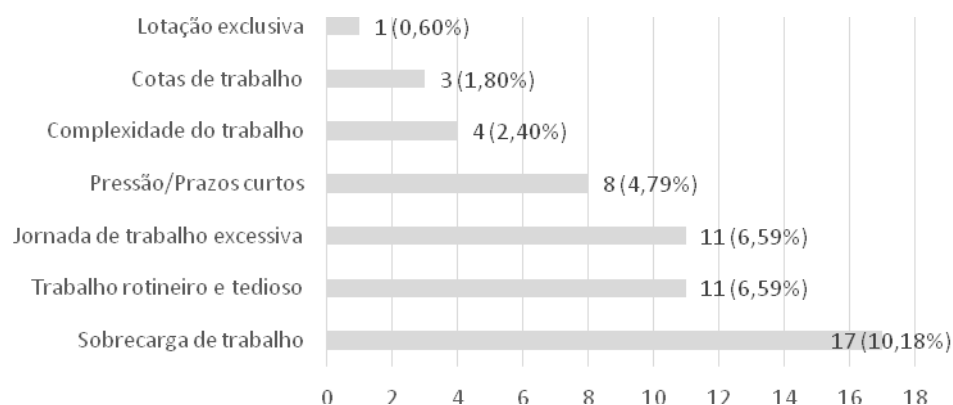


Figura 28. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria natureza do trabalho.

Os danos físicos e psicológicos resultantes do trabalho como dificuldade é outra categoria composta por quatro temas: *desmotivação*, *adoecimento/dores*, *estresse/cansaço* e *frustração*. Na Figura 29, pode-se visualizar a frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, de cada um dos temas relacionados a essa categoria, destacando que os temas *desmotivação* e *adoecimento/dores* foram os mais citados pelos PP.

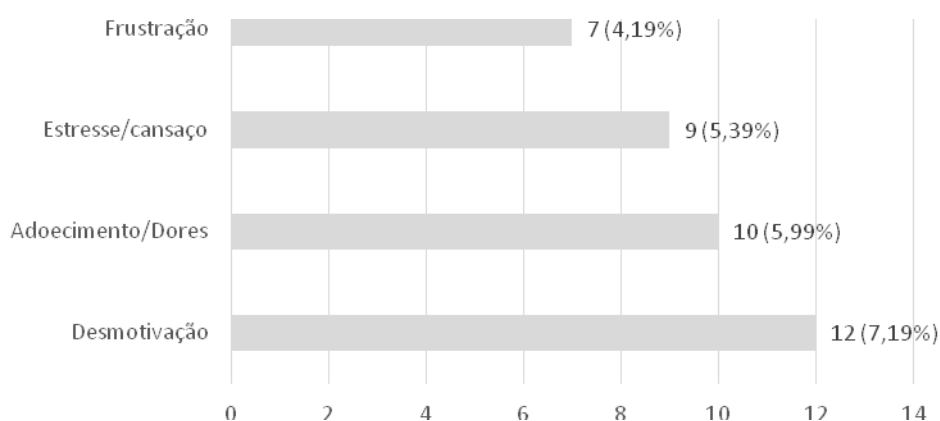


Figura 29. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria danos físicos e psicológicos.

Com relação às dificuldades relacionadas à categoria contexto do trabalho, caracterizada por aspectos que envolvem o ambiente físico e as relações sociais, três temas

compõem essa categoria: *relações socioprofissionais, barulho, tecnologia necessária para o desempenho do trabalho*. Na Figura 30, pode-se visualizar a frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, de cada um dos temas relacionados a essa categoria, salientando que o tema *relações socioprofissionais* é o mais citado pelos PP.

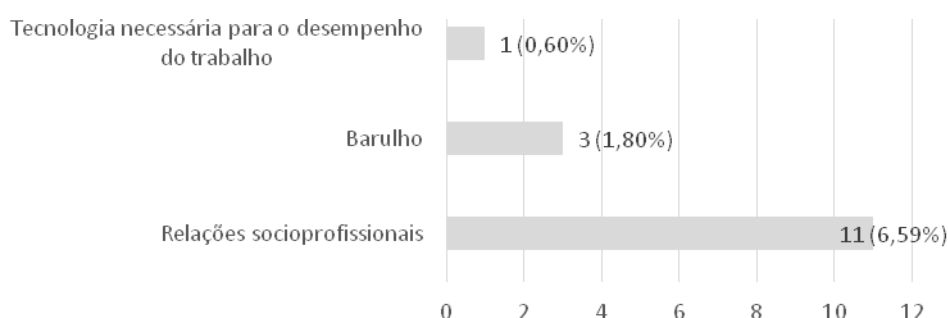


Figura 30. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria contexto do trabalho.

Ao se realizar comparativo das principais dificuldades enfrentadas no trabalho independentemente das categorias, os temas mais citados foram: sobrecarga de trabalho (10,18%), desmotivação (7,19%), trabalho rotineiro e tedioso (6,59%), jornada de trabalho excessiva (6,59%), relações socioprofissionais (6,59%), falta de pessoal (5,99%), comunicação/integração ineficaz (5,99%), adoecimento/dores (5,99%) e estresse/cansaço (5,39%).

Além disso, convém observar que dos cinco primeiros temas mais frequentes, três correspondem à categoria natureza do trabalho, um à categoria danos físicos e psicológicos e um à categoria contexto do trabalho. A Figura 31 apresenta as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, classificadas por ordem crescente de frequência dos temas.

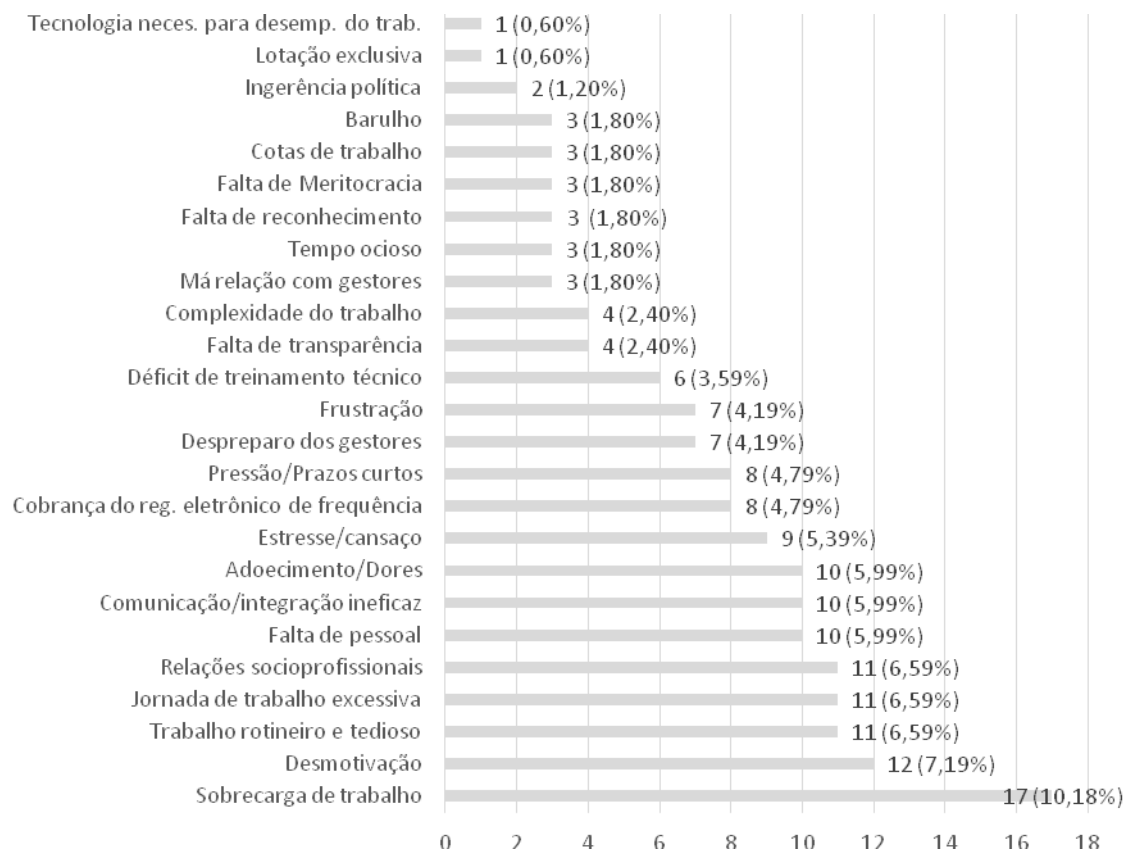


Figura 31. Principais dificuldades enfrentadas no trabalho ordenadas pelos temas, contendo o valor absoluto dos relatos e o percentual com relação ao total dos relatos.

5.3.7.2 *Como lidar com as dificuldades do trabalho*

Responderam a essa questão 66 PP. Da mesma forma como foi realizada com a questão anterior sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho, as categorias iniciais originaram 13 categorias intermediárias, chamadas também de temas.

Enfim, os temas apresentados resultaram também em quatro categorias finais, que representam a síntese das significações identificadas ao longo da análise de conteúdo dos resultados. A Figura 32 apresenta essas categorias finais com respectivos temas, conceito norteador e alguns exemplos de relatos, a respeito das formas de lidar com as principais dificuldades do trabalho.

Categorias	Temas	Conceito norteador (síntese)	Exemplos de relatos
Resignação	1. Trabalhar	Indica a estratégia de continuar trabalhando, apesar das dificuldades.	<i>Procuro pensar que tenho que fazer meu trabalho da melhor forma possível e ponto. Dedicação.</i>
	2. Ignorar/Nada a fazer	Evidencia a estratégia de ignorar ou de desistir de tentar superar as adversidades no trabalho, restando a sensação de que não há nada para se fazer.	<i>Não há o que fazer. Concurso resolverá.</i>
	3. Paciência	Refere-se à estratégia de ter paciência para aguentar e para lidar com as dificuldades.	<i>Exercitando a paciência</i>
	4. Estudar/buscar informações	Relata a estratégia de estudar para se aperfeiçoar ou de analisar a situação para saber lidar melhor com as dificuldades.	<i>(...) corro atrás das mudanças de procedimento, pesquisando manuais e textos revisados, mas acho que é sempre insuficiente</i>
	5. Rezar	Salienta a confiança e esperança em uma instância superior que resolva ou alivie as dificuldades do trabalho.	<i>Oro para que Deus me ajude a me adaptar e nunca reclamar das bênçãos recebidas</i>
Focalizar em atividades prazerosas	1. Lazer	Refere-se à busca de atividades de lazer prazerosas para compensar as dificuldades enfrentadas no trabalho.	<i>Cultivo meus hobbies e valorizo minha vida pessoal.</i>
	2. Cuidados pessoais	Indica a primazia dos cuidados pessoais (autocuidados) ou da busca de tratamentos (médicos ou psicológicos) para enfrentar as dificuldades do trabalho.	<i>Faço yoga, massagem, respiro mil vezes, atividades de lazer para desestressar durante os fins de semana, caminhadas, medicamentos, meditação; Reforço psicológico e espiritual.</i>
	3. Realizar atividades físicas	Refere-se à busca de atividades físicas para enfrentar as dificuldades do trabalho.	<i>Exercício físico. Fortalecimento dos músculos e compressa de gelo.</i>
	4. Buscar outra atividade	Denota a prática ou a busca de outras atividades fora de suas atribuições laborais, como estratégia de compensação das dificuldades do trabalho.	<i>Me ocupo com um trabalho fora daqui.</i>
Busca de apoio social	1. Diálogo	Salienta o diálogo ou o apoio dos colegas ou da chefia como estratégia para lidar com as dificuldades.	<i>Quando tenho oportunidade de conversar com colegas de outras seções, tento esclarecer alguns aspectos da Redação Final dos discursos.</i>

Categorias	Temas	Conceito norteador (síntese)	Exemplos de relatos
	2. Negociação	Indica a utilização de negociações ou acordos entre colegas ou com a chefia como tentativa de lidar com as dificuldades.	<i>Procuro não fazer plenário conseguindo uma troca com quem prefira esse trabalho.</i>
Sofrimento	1. Isolamento	Denota choro, frustração, impotência, aborrecimento, desânimo ou desesperança vivenciados solitariamente como reação às insatisfações e às dificuldades no trabalho.	<i>Tenho procurado ficar mais quieto, no meu canto.</i>
	2. Adoecimento	Evidencia a percepção do adoecimento físico e/ou psicológico como consequência das dificuldades existentes no trabalho.	<i>A longo prazo, acredito que há prejuízo, pois um sono interrompido devido ao trabalho (que pode render até a madrugada) é extremamente prejudicial à saúde.</i>

Figura 32. Categorias finais, temas, conceito norteador e exemplos de relatos a respeito das formas de lidar com as dificuldades no trabalho.

Cabe lembrar que cada respondente poderia indicar mais de uma forma de lidar com as dificuldades. A Figura 33 mostra as frequências, em valores absolutos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, de cada uma das categorias.

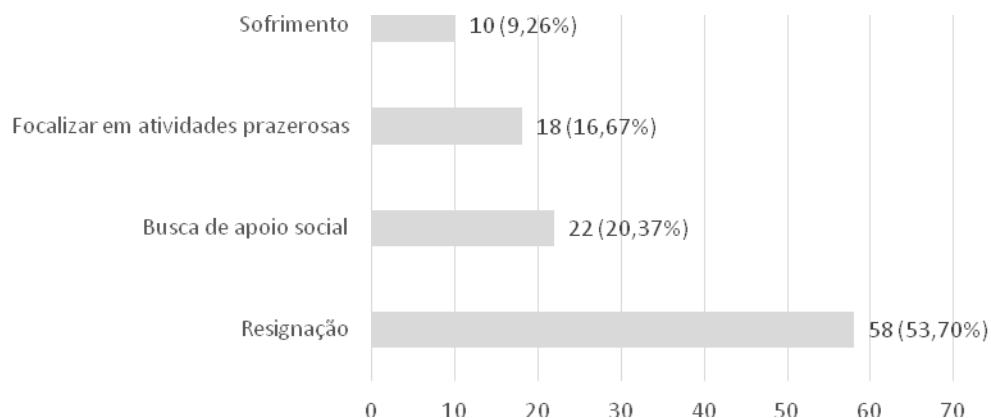


Figura 33. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada uma das categorias.

Ainda de acordo com a Figura 33, o modo predominante para lidar com as dificuldades no trabalho apontadas pelos PP pertenceu à categoria resignação, com 58 relatos, o que representou 53,70% do total de relatos (108 relatos), seguido da categoria busca de apoio social, com 20,37% (22 relatos). Para essa questão, não houve diferenças entre os diversos grupos sociodemográficos e ocupacionais.

Com relação à categoria resignação, ela é composta por estratégias como trabalhar, ignorar ou não fazer nada, ter paciência, estudar e rezar, todas marcadas pela característica comum de aceitar as dificuldades e/ou desacreditar no potencial de mudança da organização do trabalho. Na Figura 34, pode-se visualizar a frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, de cada um dos temas relacionados à categoria resignação, destacando que os temas *trabalhar* e *ignorar/nada a fazer* são os mais citados pelos PP.

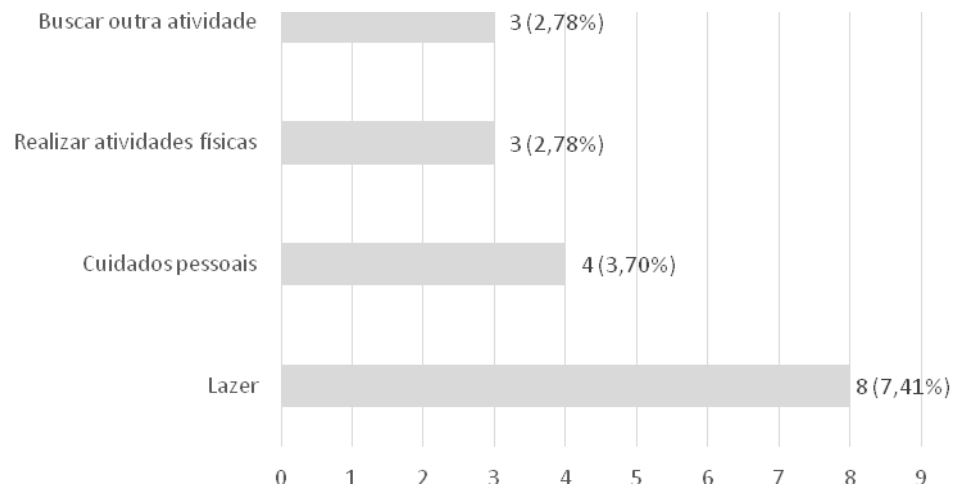


Figura 34. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria resignação.

Na categoria busca de apoio social estão estratégias que tem como característica o envolvimento de um meio coletivo de lidar com as dificuldades no trabalho, tais como o diálogo e a negociação. Na

Figura 35, pode-se visualizar a frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, de cada um dos temas relacionados à categoria busca de apoio social, destacando que o tema *diálogo* é o mais citado pelos PP.

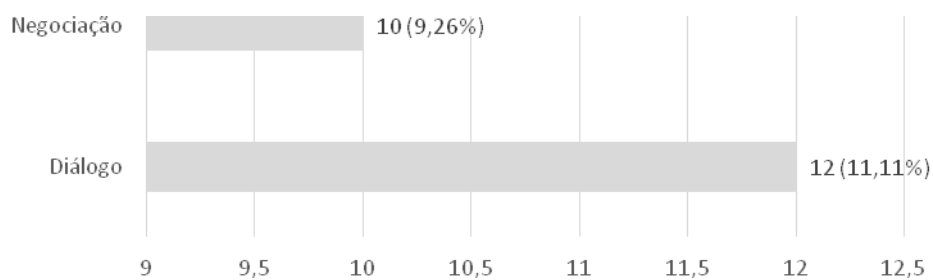


Figura 35. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria busca de apoio social.

Na categoria focalizar em atividades prazerosas estão estratégias que têm como característica a busca de uma forma de lidar com as dificuldades no trabalho fora do ambiente laboral (fuga), tais como: lazer, cuidados pessoais, atividades físicas e busca de outras atividades. Na Figura 36, pode-se visualizar a frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, de cada um dos temas relacionados à categoria focalizar em atividades prazerosas, destacando que os temas *lazer* e *cuidados pessoais* são os temas mais citados pelos PP.

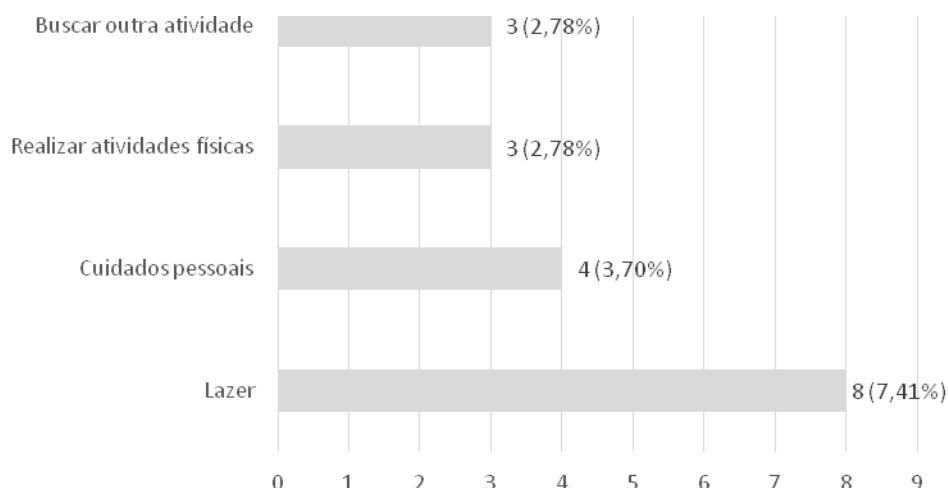


Figura 36. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria focalizar em atividades prazerosas.

A categoria sofrimento é composta pelos temas isolamento e adoecimento. Estão incluídas nessa categoria reações às dificuldades enfrentadas no trabalho, tais como: choro, desânimo, irritação e desesperança vivenciados isoladamente como reação às insatisfações e às dificuldades no trabalho, além do adoecimento físico e/ou mental. Na Figura 37, pode-se visualizar a frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual com relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, de cada um dos temas relacionados à categoria sofrimento.

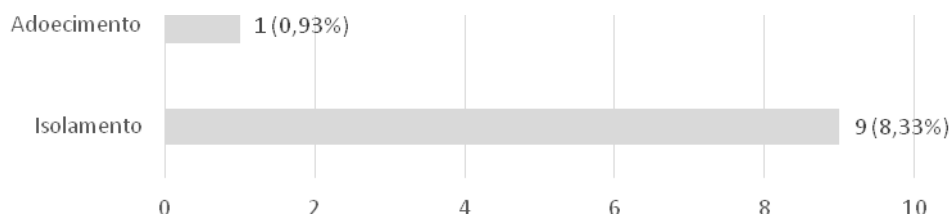


Figura 37. Frequência, em valor absoluto dos relatos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho, calculada para cada um dos temas da categoria sofrimento.

Por fim, a Figura 38 apresenta as principais formas de lidar com as dificuldades do trabalho, classificadas por ordem crescente de frequência dos temas, em valores absolutos e em percentual em relação ao total dos relatos sobre as formas de lidar com as dificuldades no trabalho. Observa-se que os temas mais frequentes são: trabalhar (19,44%; 21 relatos), ignorar/nada a fazer (14,81%; 16 relatos), paciência (11,11%; 12 relatos) e diálogo (11,11%; 12 relatos). Esses quatro temas representam juntos 56,47% das respostas dos PP sobre as formas de lidar com as dificuldades, sendo que os três primeiros são da categoria resignação e o quarto é da categoria busca de apoio social.

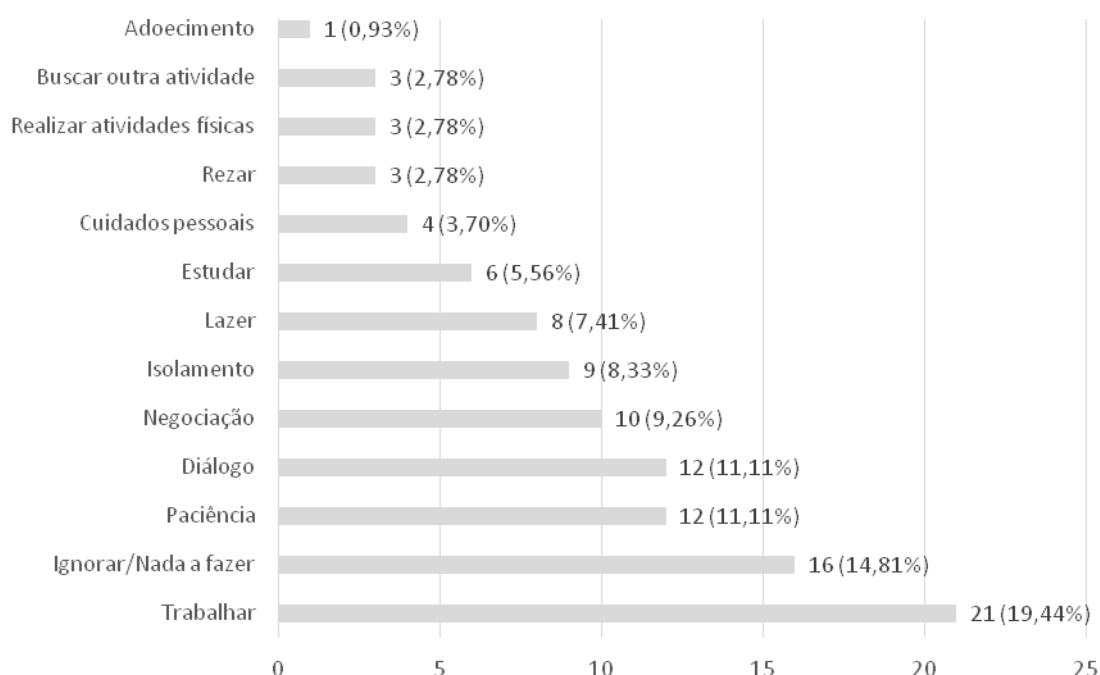


Figura 38. Principais formas de lidar com as dificuldades do trabalho ordenadas pelos temas, contendo o valor absoluto dos relatos e o percentual com relação ao total dos relatos.

5.4 Grupo Focal com Gestores do DETAQ

Os resultados da reunião com o grupo focal são apresentados a partir da análise de conteúdo das duas categorias iniciais extraídas da entrevista semiestruturada, a saber: 1) fatores que poderiam gerar sofrimento; 2) fatores que poderiam gerar prazer e/ou minimizar o sofrimento. Cada categoria inicial contém categorias temáticas (ou temas) e categorias exemplificativas, chamadas doravante de evidências, retiradas dos relatos verbais oriundos das discussões do grupo focal.

5.4.1 Fatores que poderiam gerar sofrimento

Refere-se aos fatores vinculados ao trabalho que poderiam gerar sofrimento, peso ou sensação negativa para os servidores. Nesta categoria inicial, os gestores foram convidados a discutir, na visão deles, quais são as causas, os fatores ou os aspectos que possam explicar o número atual de afastamentos médicos do trabalho no DETAQ, os sofrimentos ou as dificuldades presentes nessas relações de trabalho.

Para tanto, foram discutidos aspectos das seguintes categorias temáticas: trabalho repetitivo, dificuldades com a convivência social e familiar, imprevisibilidade do trabalho, ponto eletrônico, cobrança/pressão, falta de tempo e abate teto. A seguir, a Figura 39 mostra os temas, seus respectivos conceitos norteadores e as evidências (categorias exemplificativas) extraídas da compilação de trechos dos discursos do grupo focal, a respeito de indicadores que poderiam gerar sofrimento.

Temas	Conceito norteador (síntese)	Trechos de relatos: evidências
1. Trabalho repetitivo	Refere-se ao trabalho como sendo rotineiro, repetitivo e sem criatividade.	<i>Acho que uma das causas é a quantidade de anos ligado à mesma atividade em plenário. É a rotina, o trabalho repetitivo, que ocasiona o sofrimento.</i>
2. Dificuldades com a convivência social e familiar	Indica déficit qualitativo nas relações sociais e familiares em decorrência da natureza do trabalho ou em decorrência da inexistência dessa convivência fora do ambiente de trabalho.	<i>Existe falta de um convívio social noturno durante a semana, quero dizer, você está impossibilitado de ficar com a família. (...) e você não tem vida social. (...) tem pessoas em que o social dela é aqui (...) o grupo de amigos é aqui. Lá fora ela não tem. São solitárias mesmo. (...) acaba canalizando aqui, aí qualquer problema aqui vira algo gigante porque aqui é a vida dela.</i>
3. Imprevisibilidade do trabalho	Denota a imprevisibilidade do volume de trabalho e da quantidade de horas necessárias para o seu término.	<i>É a imprevisibilidade do trabalho durante muitos anos. Não tem horário para sair.</i>
4. Ponto eletrônico	Explicita percepções negativas da rotina do trabalho com a adoção do registro eletrônico de frequência, englobando o clima de vigilância para cumprimento do horário e o aumento das solicitações de abonos para tratamento de saúde própria e de familiares.	<i>O pior é a frustração de um ponto que a gente viu que não melhorou em nada. Você não está produzindo mais, você não precisa estar se dedicando mais e se aprimorando mais por conta de um ponto que te prende aqui, muito pelo contrário, isso desestimula. Hoje, você tem tudo controlado, é um controle (...) uma perseguição.</i>
5. Cobrança/pressão	Salienta a cobrança ou a pressão sofrida pelos servidores devido à natureza do trabalho, tendo em vista o cumprimento das metas e do binômio qualidade <i>versus</i> agilidade.	<i>(...) a gente já tem um pouco disso no trabalho, a gente já se sente cobrado por conta da tabela. Isso já é uma cobrança do sistema. Então, aí, se você faz errado aí sim vêm as pessoas te cobrar, mas você já tem essa cobrança do nosso trabalho.</i>
6. Falta de tempo	Trata-se da falta de tempo para relacionamento com os amigos e com a família, para cuidados pessoais, para lazer e para outras atividades de interesse próprio, em decorrência das exigências do trabalho.	<i>Mas talvez isso seria pela falta de tempo que o funcionário tem para poder gerenciar filhos, família etc. Acho que é a falta de tempo.</i>
7. Abate teto	Refere-se ao teto constitucional do funcionalismo público que impede que seus proventos sejam maiores que os dos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF).	<i>Isso é desvalorização do servidor antigo (...) porque o antigo que está aqui há muito tempo, já está no topo, aí recebe uma função de chefia e vai todo para o abate teto. Agora o novato que entrou agora, se ele pega chefia, para ele não tem (...) é uma inversão de valores!</i>

Figura 39. Temas, conceito norteador e evidências dos fatores que poderiam gerar sofrimento no trabalho, de acordo com a avaliação dos gestores.

5.4.2 Fatores que poderiam gerar prazer e/ou minimizar o sofrimento

Trata-se de ações que poderiam ser realizadas no âmbito do trabalho para gerar ou aumentar o prazer, ressignificar o sofrimento em algo prazeroso e/ou minimizar o sofrimento ou as dificuldades que os servidores enfrentam no trabalho. Algumas dessas ações, como o sistema de cotas e a comunicação via Internet, já estão em fase de implementação. Nesse contexto, os gestores discutiram o que poderia ser feito no âmbito de cada coordenação ou no âmbito institucional para reduzir ou até mesmo eliminar a insatisfação, o desconforto ou as sensações negativas presentes no trabalho, ou o que poderia ser feito para aumentar o clima de satisfação ou de realização dos servidores.

Dessa forma, foram discutidos 12 pontos das seguintes categorias temáticas: cotas, gestão do ponto eletrônico, teletrabalho, comunicação via *Internet*, integração, empatia, critérios do ProSAT, concurso público, comportamento pró-ativo, espaço de acolhimento, espaço de relaxamento e adequação do ambiente. A seguir, a Figura 40 mostra os temas, seus respectivos conceitos norteadores e as evidências (categorias exemplificativas) extraídas da compilação de trechos dos discursos do grupo focal, a respeito dos fatores que poderiam gerar prazer e/ou minimizar o sofrimento no trabalho.

Temas	Conceito norteador (síntese)	Trechos de relatos: evidências
1. Cotas	Refere-se ao sistema de cotas de trabalho por produtividade adotado no DETAQ.	<i>A gente fez um sistema de cotas para ajudar (...) era um sistema mais imprevisível, agora a gente tem um menos imprevisível. Você faz a sua cota que está estabelecida no dia, se você extrapolar essa cota em virtude do plenário, você gera uma cota excedente para poder ser abatida no dia seguinte, sendo compensado. É o que a gente pode fazer para minimizar a sobrecarga de trabalho.</i>
2. Gestão do ponto eletrônico	Trata-se da gestão do registro eletrônico de frequência realizado pela direção do DETAQ.	<i>Mas agora para melhorar a qualidade de vida é tirar o ponto eletrônico.</i>
3. Teletrabalho	Denota uma nova forma de trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local de trabalho, por meio da utilização da Internet.	<i>Teletrabalho e gestão de ponto (...) eles caminham juntos.</i>
4. Comunicação via Internet	Indica a utilização de tecnologias de comunicação para proporcionar aos servidores informações sobre o andamento dos trabalhos.	<i>A utilização do WhatsApp no ambiente de trabalho melhora muito. A informação é muito mais rápida. Agora você tem um Infoleg, você abre e está lá as informações do horário da sessão do dia seguinte (...).</i>
5. Integração	Salienta a importância de haver maior integração, apoio e troca de informações entre os setores do departamento, além de eventos corporativos e a utilização de ferramentas tecnológicas como forma de aproximar as pessoas.	<i>(...) um estágio mesmo, pegar todo mundo e passar pelos outros setores (...) talvez a gente faça isso com a prévia (...). (...) a comunicação não é só evento. (...) Utilizar mais a nossa ferramenta, o iDETAQ (...) a comunicação não pode ficar restrita só ao email. Poderia ter mais eventos sociais, mais encontros (...).</i>
6. Empatia	Envolve o desenvolvimento da capacidade de se colocar no lugar do outro e sentir o que sentiria uma outra pessoa ou qual seria o sentimento do grupo para determinada questão do trabalho.	<i>(...) o que eu tento passar para as pessoas é que ninguém quer sacrificar ninguém; ninguém quer impor nada para produzir mais e mostrar lá fora que está produzindo mais (...) A ideia é fazer uma coisa justa (...). Então tudo que a gente pensa, a gente pensa como se fosse para a gente.</i>
7. Critérios do PROSAT	Refere-se à necessidade de adequação de critérios de permanência do servidor no Programa de Saúde do Trabalhador (ProSAT) da CD, tendo em vista o cumprimento das recomendações médicas.	<i>A partir do momento que não é vantajoso para você, porque 'não posso fazer crédito', eu vou ter que vir fazer a cota no recesso, é melhor sair desse programa. Então, só vai ficar no programa quem realmente precisa. Várias pessoas saíram do PROSAT quando tinham aquelas extraordinárias nos finais de semana.</i>

Temas	Conceito norteador (síntese)	Trechos de relatos: evidências
8. Concurso público	Refere-se à realização de concurso público para preenchimento de vacância no DETAQ.	<i>Mais gente para trabalhar, um grupo maior.</i>
9. Comportamento pró-ativo	Indica a utilização de repertório comportamental em prol da saída do quadro da insatisfação e da procura de algo mais prazeroso no trabalho, que proporcione maior reconhecimento e realização pessoal.	<i>(...) normalmente [as pessoas] fazem o quê? 'Vou fazer as coisas legais que eu gostaria quando aposentar'. Isso é um erro, porque você vive a sua vida aqui. (...) A rotina está muito chata, o que eu posso fazer para mudar a minha rotina? Eu volto a te falar que as pessoas reclamam de coisas que elas não agem, elas estão reclamando de uma rotina que elas escolheram.</i>
10. Espaço de acolhimento	Salienta a importância de haver um espaço para fala e escuta das dificuldades e dos sofrimentos dos servidores.	<i>(...) uma orientação, alguém de dentro do próprio departamento que você passasse lá para falar: 'hoje está difícil, lá em casa não está legal. Eu estive lá em Boston e fui à Harvard para conhecer e no MIT. E numa daquelas visitas lá no MIT uma aluna (...) abordou isso. Ela falou: 'aqui no MIT a gente não é obrigada a fazer nada. Se eu estiver com um problema na minha casa, qualquer coisa que for, eu chego lá nesse serviço, eu falo, converso com a pessoa, o cara na mesma hora liga para o professor, liga para o orientador e fala: 'fulano de tal não está bem'.</i>
11. Espaço coletivo de relaxamento	Trata-se da criação de um espaço coletivo de relaxamento para os servidores.	<i>Precisava de um lugar aqui para destensionar (...) Eu gostaria de uma massagem de destensionamento. Aqui na Câmara poderia ter uma academia.</i>
12. Adequação do ambiente	Envolve o planejamento de um ambiente de trabalho mais adequado ao desenvolvimento do trabalho, que seja mais acolhedor e sem ruídos ou distrações visuais.	<i>Agora lá no Senado a baía é mais alta, só que é de vidro (...) é de madeira e em cima tem um vidro assim, você não vê a outra pessoa, tem que levantar para ver lá no Senado. Eu acho que essa parte da comunicação visual é importante, especialmente aqui.</i>

Figura 40. Temas, conceitos norteadores e evidências dos fatores que poderiam gerar prazer e/ou minimizar o sofrimento no trabalho, de acordo com a avaliação dos gestores.

CAPÍTULO 6: DISCUSSÃO

Não é a consciência do homem que lhe determina o ser, mas, ao contrário, o seu ser social que lhe determina a consciência.

Karl Marx

Neste capítulo, são discutidos, de forma individual e em conjunto, os resultados advindos das três estratégias de coleta de dados utilizadas nesta pesquisa: análise quantitativa dos afastamentos médicos do trabalho, análise quantitativa e qualitativa dos indicadores do PROART e análise qualitativa do grupo focal realizado com os gestores do DETAQ. Para tanto, conforme abordado no capítulo do método, foi realizada a triangulação de dados como forma de se recorrer a diferentes instrumentos de pesquisa, conferindo o caráter de uma investigação.

Assim, iniciando pela discussão dos afastamentos médicos para tratamento de saúde, constatou-se um aumento acentuado do número de afastamentos no último ano pesquisado, correspondente ao período de 01/05/2015 a 30/04/2016. Com relação a esse fato, cabe mencionar que no dia 01/05/2015 foi implantado o registro eletrônico de ponto para todos os servidores efetivos, sem haver anteriormente qualquer sistema de controle de frequência e período de adaptação. Destarte, há evidências de que, em decorrência disso, muitos servidores que se afastavam informalmente do trabalho para tratamento de saúde e aqueles que não tinham como se adaptar tão rapidamente à nova rotina que exigia o cumprimento das oito horas diárias de trabalho, com intervalo de almoço de no mínimo 30 minutos, tiveram que recorrer às dispensas médicas, explicando, assim, esse aumento do número de afastamentos. Hipotetiza-se, portanto, que a adoção do ponto eletrônico sem planejamento adequado e sem a participação dos servidores teve o efeito inverso, que foi o de resultar em maior número de afastamentos do trabalho.

Além disso, conforme menciona Godoy (2001), o índice de absenteísmo-doença (Ia-d) “reflete a porcentagem do tempo não trabalhado em decorrência das licenças médicas” (p.

44). Esse índice serve de parâmetro comparativo entre estudos sobre os afastamentos do trabalho, pois opera com a relação entre dias de licença médica por número de trabalhadores, considerando o total de dias de trabalho durante o período pesquisado. Desse modo, constata-se, por meio dos dados quantitativos dos afastamentos do trabalho para tratamento de saúde, que os servidores do DETAQ apresentam alto Ia-d (4,16%) se comparado com a média da CD (Ia-d=3,45%), com outros órgãos da Casa (3º lugar em nível departamental) e, até mesmo, com outros estudos realizados sobre o assunto. Para citar alguns desses estudos, Godoy (2001) identificou um Ia-d igual a 1,53% entre funcionários de um hospital público, Guimarães (2005) relatou Ia-d de 4,23% entre servidores civis do Hospital Geral de Brasília e Alves, Godoy e Santana (2006) identificaram Ia-d de 2,06% entre trabalhadores de um hospital de grande porte especializado em atendimento de urgência e emergência de Belo Horizonte.

Ademais, houve aumento do Ia-d do DETAQ no último período (6,17%), o que significa adoecimento crescente do quadro funcional e, conseqüentemente, elevado impacto financeiro em decorrência disso. Pode-se dizer que essa situação é devida principalmente à natureza do trabalho realizado no departamento. De fato, especificamente com relação à categoria dos taquígrafos, Alves (2014) justificou a necessidade de realização de seu estudo com taquígrafos parlamentares a partir da constatação da alta incidência de adoecimento entre servidores que trabalham no apanhamento taquígráfico do plenário. Para as outras categorias funcionais, pode-se dizer que os analistas legislativos (outras atribuições) e os técnicos legislativos (todas atribuições) lotados no DETAQ relataram, nas respostas ao questionário sociodemográfico e ocupacional, mais afastamentos do trabalho proporcionalmente ao número de servidores dessas categorias funcionais.

Com referência à discussão acerca de motivos de afastamentos do trabalho, cabe citar o estudo realizado por Kose (2005) a respeito das causas referidas de L.E.R./D.O.R.T. pelos

taquígrafos parlamentares, que podem ser classificadas quanto às dimensões temporal (prazos, prolongamento de jornada, tempo de serviço), ambiental (constrangimento postural, baixa temperatura, tensão) e da ação (sobrecarga de trabalho, digitação, taquigrafia). Nesse contexto, a dor lombar baixa, segunda maior causa de afastamento do trabalho no DETAQ, se enquadra dentro dessas dimensões, pois o constrangimento postural, a baixa temperatura do ambiente (que provoca vasoconstrição, dificulta a circulação sanguínea e promove tensão muscular), bem como a persistência de sintomas físicos ao longo do tempo de serviço, diminuem a capacidade de recuperação dos tecidos osteomusculares. A autora explicita ainda que as regiões funcionais da coluna dorsal inferior apresentam sintomas frequentes, revelando evidências de desenvolvimento de L.E.R./D.O.R.T. entre taquígrafos.

Entretanto, ao se analisar os resultados dos afastamentos médicos, percebe-se que há diluição entre vários outros tipos de códigos da CID-10, indicando pouca prevalência dos sintomas osteomusculares para o grupo estudado. Kose (2005) também relata a ocorrência dessa mesma questão entre os taquígrafos parlamentares pesquisados, mas constatou que a maioria dos servidores declarou nunca ter faltado ao serviço por esse motivo. Assim, existe a suposição de que, de forma geral, eles evitam faltar ao trabalho para não sobrecarregar os colegas. Por exemplo, o controle da sequência dos rodízios dos taquígrafos, denominado tabela, é um processo que demanda sincronia e colaboração de todos os servidores para que haja tempo suficiente de realizar a tarefa de digitação do apanhamento taquigráfico até a próxima entrada em plenário. A saída de servidores da tabela faz com que as entradas em plenário se tornem mais frequentes e, por conseguinte, há redução do tempo para efetuar a tarefa, gerando sobrecarga e autoaceleração.

Já para as ocorrências de afastamentos por Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC), houve baixa prevalência desse tipo de afastamento entre os servidores do DETAQ. Apesar disso, o estresse, os transtornos depressivos e de ansiedade são os mais frequentes. A

hipótese é de que a tensão frequente do ambiente do plenário e da CD está associada a fatores que geram reações fisiológicas de estresse e de ansiedade. Nesse sentido, sabe-se que as repercussões de temas relevantes e de interesse nacional discutidas no âmbito do Poder Legislativo reverberam na opinião pública sob a forma de constantes manifestações, muitas vezes violentas, dentro e fora do ambiente da instituição pública, gerando clima de insegurança e de instabilidade.

Ademais, compreende-se que a ocorrência de estresse e de sintomas depressivos hoje vividos por parcela da categoria dos servidores públicos sejam cada vez mais evidentes, devido às constantes perdas de direitos, como a extinção da aposentadoria integral, ao aumento de cargos de livre nomeação e exoneração, à terceirização no serviço público e à falta de reconhecimento (historicamente vinculada ao serviço público e ao trabalho feminino), além de propostas que tramitam no Congresso Nacional sobre extinção da estabilidade e alterações do regime previdenciário da categoria.

Com tudo isso, espera-se que, a partir da análise e da discussão das causas de afastamentos por doença entre a categoria de servidores públicos, sejam criadas e geridas políticas públicas de promoção à saúde e à qualidade de vida no trabalho. Destarte, essas análises evidenciam aspectos importantes para a continuidade de medidas de prevenção e de assistência à saúde, bem como endossam práticas muitas vezes subestimadas pelas organizações de trabalho, tais como a realização de exames periódicos anuais, a vacinação contra doenças e outras ações. Para isso, serviços de perícia médica em saúde constituem instrumentos que fornecem maior consistência à teoria, pois utilizam dados quantificáveis da realidade, conforme demonstrado neste estudo.

Quanto à caracterização sociodemográfica e ocupacional, os resultados se aproximaram bastante da população pesquisada, especialmente quanto à proporcionalidade entre pessoas do sexo feminino e masculino. Dessa forma, percebe-se a predominância de

mulheres (77,98%) que têm acima de 50 anos de idade (58,71%) e que demandam questões específicas que precisam ser observadas para a promoção da equidade de gênero. De fato, as análises de variância entre gênero e as escalas do PROART confirmaram que as mulheres avaliaram de forma mais negativa os fatores ‘divisão das tarefas’, ‘divisão social do trabalho’, ‘falta de reconhecimento’ e ‘danos físicos’, além de perceberem mais a presença do estilo gerencialista. Para citar apenas um exemplo, servidoras que têm filhos pequenos podem encontrar bastantes dificuldades para se adequar a uma jornada de trabalho excessiva e imprevisível.

Além disso, chama atenção o fato de 60,55% dos PP terem relatado não haver nenhum afastamento do trabalho por problemas de saúde relacionados à atividade laboral em 2016. Surpreendentemente, esse dado vai de encontro à elevada ocorrência de afastamentos do trabalho para tratamento da própria saúde, conforme discutido anteriormente. A partir disso, discutem-se duas prováveis explicações para esse resultado: 1) a maior parte dos servidores não percebem o adoecimento como sendo consequência de suas atividades laborais, o que supõe a utilização de estratégias defensivas no trabalho; 2) a maior parte dos afastamentos do trabalho pode estar vinculada a um grupo menor de servidores que frequentemente se ausentam do trabalho para tratamento de saúde. Como não houve possibilidade de identificação dos servidores que se afastaram do trabalho por recomendação médica, devido à confidencialidade dos dados médicos, não há como precisar quais são as características desse grupo, ou seja, se realmente existem servidores que apresentam maior quantidade de atestados médicos ou se eles estão investidos em algum cargo específico. A omissão desses dados explica-se também devido à inexistência de interligação do sistema utilizado no DEMED, que contém os dados dos afastamentos e do número de ponto, com o sistema do DEPES, no qual estão contidas todas as informações funcionais dos servidores.

Outro resultado interessante foi o número de afastamentos do trabalho por problemas de saúde relatado por cada categoria funcional, conforme consta na Tabela 3 (página 80), subitem 5.2 do capítulo de resultados. Assim, observa-se que a categoria de taquígrafos apresentou a mais baixa proporcionalidade de número de afastamentos do trabalho. Dessa forma, muitas vezes, mesmo adoecidos, eles continuam trabalhando até que se chegue ao ponto de estarem impossibilitados para o trabalho. Isso é bem ilustrado pela penúltima posição do número relativo de afastamentos da Coordenação de Registro Taquigráfico, em que o número de respondentes que trabalham nessa coordenação como taquígrafo é de 92,85%. Alves (2014) discorreu sobre a resistência do trabalhador dessa coordenação em recorrer a atestados médicos para não sobrecarregar outros colegas ou para não ser visto “como aquele que apresenta atestado por qualquer coisa” (p.75). Evidencia-se, assim, o caráter corporativista e de cooperação presente nesse grupo de servidores.

Por oportuno, convém salientar que os outros cargos de apoio à atividade taquigráfica estão em menor número de servidores e diluídos nas coordenações do departamento. Dessa forma, qualquer pedido de afastamento alcança maior proporção em termos percentuais de afastamento do trabalho, tal como pode ser visto nas categorias de analista legislativo/outras atribuições e de técnicos administrativo/todas atribuições, que apresentaram os maiores percentuais de afastamentos proporcionalmente ao número de respondentes de seus respectivos cargos efetivos. Entretanto, a Coordenação de Histórico de Debates é constituída somente por esses cargos de apoio e está com o menor percentual de afastamentos. Desse modo, não é possível fazer inferências a respeito desses grupos funcionais de apoio.

Com relação à discussão dos resultados do PROART, os itens críticos da EOT que indicaram risco médio e alto para 68,07% dos PP não estão relacionados à justiça na distribuição das tarefas, nem a condições físicas do ambiente laboral e nem à clareza das atividades e das informações para a execução do trabalho, mas sim à falta de pessoal, à falta

de participação dos servidores nas decisões, ao ritmo inadequado de trabalho, à inflexibilidade dos prazos e das normas, à invariabilidade das tarefas, à falta de autonomia e de liberdade para opinar sobre o trabalho, à má qualidade na comunicação entre os funcionários e à falta de coerência nas orientações para a realização das tarefas. De fato, os itens da EOT corroboram a análise qualitativa das respostas sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho, em que a sobrecarga laboral, a rotina ligada à invariabilidade das tarefas, a jornada de trabalho excessiva relacionada ao ritmo de execução das tarefas, a falta de pessoal, a comunicação/integração ineficaz, a pressão e prazos curtos e a falta de transparência vinculada à não participação dos servidores nas decisões foram relatadas pelos PP, sob a forma de resposta escrita às questões abertas.

Nessa mesma perspectiva, a percepção dos gestores também é a de que o trabalho repetitivo, rotineiro, sem muita possibilidade de exercitar a criatividade, além do caráter de imprevisibilidade, de cobrança por resultados (metas) e de pressão por qualidade com agilidade poderiam gerar sofrimento para os servidores, especialmente para aqueles vinculados diretamente ao apanhamento taquígráfico. Constituem, portanto, aspectos da organização e da natureza do trabalho que apresentam riscos psicossociais médios, o que requer intervenções a curto e médio prazos.

Em suma, o que transforma a organização do trabalho no DETAQ complicada para os respondentes são as características vinculadas à natureza das tarefas e ao relacionamento com a gestão, especialmente quanto à falta de transparência nas decisões e ao planejamento deficitário de pessoal. Por oportuno, convém ressaltar que a falta de pessoal no departamento está diretamente atrelada a dois fenômenos principais: número recorde de aposentadorias após a implantação do ponto eletrônico (23 analistas taquígrafos, dois analistas legislativos e quatro técnicos legislativos se aposentaram nos últimos cinco anos) e da iminência de nova reforma

da previdência e dificuldade da criação de novo concurso público devido aos cortes orçamentários impostos pela atual crise econômica.

Por sua vez, os resultados dos estilos de gestão indicam que o coletivo (escore médio igual a 3,16) possui uma presença moderada maior do que o estilo gerencialista (escore médio de 2,73). Destarte, conforme Facas et al. (2015), enquanto que para o estilo ser predominante é importante que haja um escore médio acima de 3,50 e para o estilo ser pouco característico deve ter uma média inferior a 2,50, nenhum dos dois estilos pode ser considerado predominante e nem pouco característico no estudo apresentado nesta dissertação.

Nesse ponto, é relevante observar que possivelmente houve contaminação dos resultados da EEG devido à recente mudança de Direção do DETAQ, assim como da maior parte dos gestores do órgão. Como a aplicação do PROART ocorreu um mês após essas mudanças, não houve tempo de avaliar a nova Direção, conforme citado por alguns participantes nas questões abertas. Assim, ainda havia resquícios da antiga administração presentes nas avaliações dos respondentes.

No entanto, levando-se em consideração a maior presença do estilo coletivo, pode-se dizer que o DETAQ está inserido nas relações de trocas bem estabelecidas entre seus servidores, em que o trabalho coletivo é visto e valorizado como uma realização do grupo e resultado da competência do quadro funcional. Dessa forma, existe compromisso com o trabalho e os gestores são percebidos como aqueles que se preocupam com o bem-estar de seus trabalhadores. Apesar disso, conforme apontam os dados das questões abertas do PROART, ainda há problemas com as relações socioprofissionais, principalmente devido a divergências, a desentendimentos e a falta de integração entre os diversos setores do órgão. Além disso, a análise qualitativa explicita a percepção dos PP quanto a certo despreparo da administração e das faltas de transparência da gestão, de meritocracia e de reconhecimento do trabalho.

Outrossim, o estilo gerencialista se caracterizou pela forte valorização das regras e das normas em detrimento dos sujeitos, pelo elevado sistema hierárquico e pelo alto controle do trabalho. A cobrança do registro eletrônico de frequência e das cotas de trabalho, mencionadas na análise qualitativa do PROART, se enquadram nesse aspecto do rígido controle da execução das tarefas.

Por oportuno, cabe mencionar que não somente os taquígrafos são cobrados por produtividade, mas também outros cargos efetivos do departamento, tais como os analistas e os técnicos legislativos que fazem a indexação e o sumário dos discursos parlamentares. Neste ponto, Dejours (2007b) já criticava sobre a tentativa inócua de quantificação do trabalho, argumentando que como o trabalho é uma vivência subjetiva associada à carga psíquica, que não é passível de quantificação: “o prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade, dificilmente se deixam dominar por números” (Dejours, 2007b, p. 22). De fato, a inteligência prática pressupõe transgressão às regras, ao prescrito e é, por isso, da ordem do invisível. Assim, o que se tem é a quantificação do resultado do trabalho.

Ainda dentro desse contexto, Siqueira e Mendes (2009) advertem sobre a questão dessa ideologia gerencial, baseada na mudança do paradigma burocrático para o pós-burocrático ou gerencial, em que as pressões por eficiência e eficácia no serviço público podem prejudicar as relações de trabalho nessas organizações, ao invés de desenvolvê-las. Desse modo, a obsessão por resultados e por produtividade se volta prioritariamente “para as tarefas e menos para as pessoas, precarizando o trabalho, desmotivando o servidor e fazendo com que as tarefas laborais pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaços de diálogo e de exercício da criatividade” (Siqueira & Mendes, p. 242). Destarte, a desmotivação, a rotina do trabalho repetitivo, fragmentado e baseado em normas rígidas que impedem a inovação e o exercício da criatividade, além da pressão sofrida pelos servidores

para a finalização das tarefas são as principais dificuldades enfrentadas no trabalho, conforme relatos dos PP.

Ademais, na falta de outra possibilidade de medir o trabalho ou de avaliá-lo, passa-se à avaliação do tempo de trabalho, que está associada à jornada de trabalho excessiva e ao registro eletrônico de frequência, apontados por 11,38% dos respondentes do PROART e também pelo grupo focal de gestores como uma das dificuldades e prováveis causas de sofrimento patogênico. Conforme aponta Dejours (2008, p. 35), “o tempo de trabalho mede apenas a duração do esforço e não retrata em absoluto sua intensidade, qualidade e conteúdo”. Entretanto, o que se percebe no DETAQ é que a implantação do ponto eletrônico não foi uma tentativa de aumentar os resultados produzidos pelo departamento e sim fazer cumprir mais uma norma ditada verticalmente pela alta administração da instituição pública.

Alves (2014) menciona ainda que, no caso dos taquígrafos que fazem o apanhamento taquigráfico em plenário, a cobrança por resultados alcança o nível de produção do trabalho com as qualidades de rapidez e de perfeição, constituindo uma violência institucional que impede a criatividade e a confiança do servidor. De acordo com o autor, isso prejudica o processo de constituição saudável da subjetividade do trabalhador, na medida em que o sujeito é visto como mero recurso que deve ser otimizado ao máximo. Frente a isso, o servidor se sente desmotivado e frustrado perante um trabalho altamente especializado, mas que não lhe permite desenvolver seu potencial criativo.

Com relação aos riscos de sofrimento patogênico, verificou-se que os itens críticos que indicaram risco médio e alto para um quarto dos respondentes estão relacionados ao fator de esgotamento mental e a um item do fator falta de reconhecimento. Quanto ao esgotamento mental, a maioria da amostra percebe o trabalho como sendo desgastante, cansativo, que sobrecarrega e desanima, além de que a submissão do trabalho a decisões políticas se constituir como fonte de revolta. Quanto ao fator falta de reconhecimento, somente o item

referente ao sentimento de desvalorização do trabalho pela organização constitui risco moderado. Novamente, esses dados corroboram as dificuldades percebidas pelos pesquisados, que indicaram como principal problema a sobrecarga e a desmotivação no trabalho, a jornada excessiva, que muitas vezes adentram as madrugadas em expedientes ininterruptos e superiores a 12 horas diárias, além do estresse e do cansaço, da pressão por resultados em curto espaço de tempo, da ingerência política sofrida pelo departamento e da frustração, insatisfação ou desapontamento que ocorrem quando não há valorização do trabalho realizado.

Esses resultados referentes ao esgotamento mental são também confirmados por estudos realizados com taquígrafos (Hostensky, Aviani, Ferreira, Cordeiro, & Menezes, 2002; Patussi, 2005), em que se verificou que essa técnica apresenta alto custo cognitivo e emocional. Nessas pesquisas, diversos elementos da organização do trabalho confirmam o alto custo que expõe esses servidores ao desenvolvimento de cansaço e ao esgotamento cognitivo, além de problemas com o reconhecimento de sua atividade profissional.

A respeito dos aspectos mais positivos percebidos nos itens da ESPT e da análise qualitativa das perguntas abertas do PROART, constata-se que os respondentes avaliam o seu trabalho como tendo sentido e sendo revestido de relevância para o registro histórico dos acontecimentos políticos, econômicos e sociais no País e no mundo. Além desse julgamento de utilidade, eles também percebem o trabalho como sendo complexo, não banal, produtivo e com possibilidades de resgate do reconhecimento do trabalho pelo contato com os colegas e pela estruturação de uma coletividade no ambiente laboral.

Com relação aos danos relacionados ao trabalho aferidos pela EDT, somente o fator de danos físicos apresentou risco médio, o que demanda atenção a curto e médio prazos. Os itens mais críticos desse fator dizem respeito às dores no braço, alterações no sono, dores nas costas, dores no corpo e dores de cabeça. Na análise qualitativa da categoria dos danos físicos

e psicológicos do PROART, a maior dificuldade relatada foi a desmotivação, relacionada ao custo psicológico, seguidos do adoecimento/dores e do estresse/cansaço, relacionados ao custo físico, e da frustração, ao custo psicológico. Enquanto que a desmotivação ocupou o 2º lugar do maior número de dificuldades enfrentadas no trabalho, os outros temas ocuparam, respectivamente, as 8º, 9º e 13ª posições entre os temas mais relatados.

Atenta-se para o fato de que a desmotivação está situada ao longo de diversos itens da ESPT, enquanto que nos temas da parte qualitativa ela foi propositalmente agrupada na categoria de danos físicos e psicológicos. Na ESPT, os itens que fazem parte desse tema estão inseridos nos fatores falta de sentido do trabalho e esgotamento mental. Entretanto, somente o fator ‘esgotamento mental’ foi considerado como sendo de risco médio, conforme discutido anteriormente. Os outros dois fatores da ESPT foram enquadrados como risco baixo. Dessa forma, percebe-se diferenças significativas entre a avaliação realizada pela escala de sofrimento patogênico e o questionário qualitativo do PROART, o que indica, possivelmente, tendência à avaliação positiva das escalas. Sob outro ângulo, convém fazer uma reflexão se esse item de desânimo no trabalho pode ser relacionado à sobrecarga de trabalho, bastante evidenciada nos relatos dos PP, o que traria outro sentido à desmotivação. Portanto, não há como precisar se o desânimo está relacionado ao ir trabalhar ou à exaustão devido à sobrecarga de trabalho.

Ainda a respeito da categoria de taquígrafos legislativos, Hostensky et al. (2002) afirmam que esse grupo está propenso a desenvolver doenças relacionadas ao trabalho, em decorrência não só da atividade repetitiva, mas principalmente da organização e das condições de trabalho a que são expostos. Segundo esses autores, a organização se relaciona à forma de trabalho fragmentada e à perda da percepção da totalidade do trabalho desenvolvido. As condições de trabalho estão relacionadas à qualidade das instalações, tais como as condições físicas estudadas pela ergonomia. Desse modo, o custo humano dessa atividade forma um

cenário propício ao desenvolvimento de doenças ocupacionais a médio e longo prazos, tais como: L.E.R./D.O.R.T., dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho e ao seu ritmo estafante, TMC, entre outros.

Esses dados de danos físicos relacionados ao trabalho indicam que o corpo biológico, submetido às exigências de tempo, de ritmo de trabalho, de idade e de gênero é o principal ponto de impacto de manifestações de doenças profissionais, conforme preceitua Dejours (1992). Trata-se, portanto, de um corpo doente ou que corre o risco de se tornar doente, de acordo com as manifestações de dores no braço, nas costas e no corpo, além de alterações no sono relatados na EDT. Em seguida, a partir das análises dos afastamentos do trabalho por TMC, pode-se mencionar que a saúde mental é o segundo alvo dos danos relacionados ao trabalho, apesar de ter sido apontado como sendo de baixo risco pelos resultados do fator de danos psicológicos da EDT.

Com relação aos danos sociais, cabe mencionar que o grupo de gestores indicou que as dificuldades com a convivência social e familiar e a falta de tempo para os relacionamentos interpessoais ou para atividades de lazer constituem riscos de sofrimento patogênico. Entretanto, ao se avaliar os resultados do PROART para essa categoria, todos os itens foram considerados de risco baixo e o tema relações socioprofissionais foi relatado por 6,59% dos respondentes.

Nesse ponto é importante destacar que os baixos riscos verificados na ESPT e na EDT sugerem a ocorrência de estratégias defensivas que atuam no sentido de reduzir a percepção do sofrimento, pois há evidências concretas de adoecimento no trabalho. Assim, conforme mencionado anteriormente, os resultados do PROART revelam certa tendência à avaliação de forma positiva pelos respondentes, que protegem seu psiquismo e mantém a “normalidade” por meio da utilização de estratégias defensivas de exploração, de proteção e de adaptação, conforme preceitua Dejours (1992).

Por oportuno, cabe mencionar que apesar da EDT apresentar risco baixo na avaliação global do PROART, 32,77% dos respondentes avaliaram essa escala como sendo de risco médio ou alto, o que representa proporção bastante significativa e, portanto, necessita de intervenções de curto e médio prazos.

Além disso, quando avaliados em relação ao modo de enfrentamento das dificuldades no trabalho, percebe-se que muitos servidores recorrem a estratégias de defesa de exploração do trabalho pela organização, de acordo com o descrito por Dejours (2004a). Nesse aspecto, situa-se a estratégia, relatada pela maior parte dos PP, de trabalhar cada vez mais para dar conta das crescentes demandas de rapidez e de qualidade com excelência e perfeição. Com esse panorama, é comum a ocorrência da autoaceleração entre os servidores, como resposta às demandas de produtividade e da progressiva necessidade de se fazer sempre mais rápido. Esse fenômeno pode ser observado principalmente nos dias em que ocorrem intensas discussões e votações no plenário, que faz com que a jornada de trabalho se estenda de forma imprevisível, causando a sobrecarga de trabalho, considerada a maior dificuldade pelos respondentes. Desse modo, os servidores não vivenciam o sofrimento gerado pela falta de autonomia e de liberdade no trabalho, o que explicaria os baixos riscos avaliados pela ESPT e pela EDT.

A respeito da utilização de estratégias defensivas, a Tabela 26 apresenta as formas relatadas pelos respondentes de lidar com dificuldades no trabalho, complementadas com as informações do tipo de defesa, da estratégia defensiva utilizada e da ordem da classificação da frequência com que aparecem nas respostas, conforme preconiza a abordagem teórica da PdT (Dejours, 1992; Mendes, 2007a).

Tabela 26. *Categoria, tema, tipo de defesa, estratégia defensiva e ordem de classificação da frequência com que aparecem nas respostas dos participantes da pesquisa sobre os modos de enfrentamento das dificuldades do trabalho.*

Categoria	Tema	Defesa	Estratégia	Ordem
	Trabalhar	Explorada	Passividade	1°
Resignação	Ignorar/Nada a fazer	Adaptativa	Resignação	2°
	Paciência	Adaptativa	Resignação	3°

Categoria	Tema	Defesa	Estratégia	Ordem
	Estudar/buscar informações	Adaptativa	Controle	8°
	Rezar	Protetora	Resistência	10°
	Lazer	Protetora	Compensatória	7°
Focalizar em atividades prazerosas	Cuidados pessoais	Protetora	Racionalização	9°
	Realizar atividades físicas	Protetora	Compensatória	11°
	Buscar outra atividade	Protetora	Compensatória	12°
Busca de apoio social	Diálogo	-	Dialogar	4°
	Negociação	-	Negociar	5°
Sofrimento	Isolamento	Estratégias falharam	-	6°
	Adoecimento	Estratégias falharam	-	13°

Com base na Tabela 26, apesar de a estratégia de defesa de exploração ser a mais recorrente nas respostas, a maior parte dos tipos de defesa utilizados são de adaptação e de proteção, sendo que o diálogo e a negociação estão bem destacados em 4° e 5° lugares, respectivamente, como estratégias que poderiam ser mapeadas como sendo indicativo de mobilização subjetiva. Contudo, ressalta-se que apesar desses indícios, os dados são insuficientes para se afirmar sobre a existência de mobilização subjetiva. Percebe-se, assim, uma diversidade de modos de enfrentamento que tendem ora para a utilização de estratégias defensivas para lidar com o sofrimento patogênico, ora para possíveis indícios de utilização de mobilização subjetiva, e ora para o fracasso das estratégias defensivas do sofrimento patogênico que resultam nos danos físicos e psicossociais.

Lembrando-se de que o trabalhar envolve a dimensão invisível e viva das experiências práticas, é necessário inventar e acrescentar de si mesmo a partir da mobilização subjetiva, para que ele se transforme em trabalho vivo produtivo para a organização e para o sujeito. Não obstante, ao constatar que quase a maior parte dos servidores, para lidar com suas dificuldades no trabalho, utilizam estratégias como “trabalhar”, “ignorar/nada a fazer” e “paciência”, alerta-se para o comprometimento da saúde e do bem-estar desses trabalhadores, conforme já vem ocorrendo com o elevado número de adoecimento da categoria. Verifica-se,

portanto, que possivelmente a mobilização subjetiva faz um contrapeso que mantém esses servidores muitas vezes sem adoecer, apesar do limite ser tênue para a manifestação da doença.

O engajamento no trabalho, que ocorre a partir da mobilização subjetiva do sofrimento criativo, se dá por meio do uso da inteligência prática, do espaço coletivo de discussão e do reconhecimento. No DETAQ, o espaço coletivo de discussão parece estar prejudicado devido ao esgotamento mental, ao ritmo e à sobrecarga de trabalho. Além disso, a predominância de estratégias individuais de defesa aponta para uma possível atribuição da causa dos problemas que ocorrem no trabalho aos próprios sujeitos, o que pode ser também observado no baixo número de afastamentos do trabalho relatados no questionário sociodemográfico e ocupacional. Desse modo, não há o reconhecimento da fonte original desses problemas, que estão vinculadas à organização e à natureza do trabalho, tais como o relacionamento com os gestores e a falta de transparência e de participação dos servidores nas decisões. Esse fato explica e ratifica os baixos riscos avaliados na maioria das escalas do PROART.

Ademais, a partir das análises de regressão linear múltipla, os danos físicos nessa amostra, único avaliado com risco médio, são explicados pela falta de reconhecimento, pelo esgotamento mental e pela relação inversa da divisão das tarefas, ou seja, quanto maior for a falta de reconhecimento e o esgotamento mental e menor for a divisão das tarefas, maior serão os danos físicos. Enquanto que a falta de reconhecimento está diretamente relacionada à percepção do estilo gerencialista e inversamente relacionada à divisão social do trabalho e à divisão das tarefas, o esgotamento mental está relacionado ao estilo gerencialista e, de forma inversa, à divisão das tarefas. Em outras palavras, quanto mais presente o estilo gerencialista, por exemplo, haverá mais falta de reconhecimento e de sentido do trabalho, além de maior esgotamento mental.

Por último, o grupo focal de gestores do DETAQ apresentou resultados congruentes com os do PROART, em relação aos fatores que causam sofrimento ou dificuldades no trabalho, que já foram comentadas anteriormente, tais como: a falta de tempo, que se relaciona com a sobrecarga de trabalho; o trabalho repetitivo, a imprevisibilidade do trabalho e a cobrança/pressão, com a rotina; e o ponto eletrônico, com a cobrança do registro eletrônico de frequência. Com relação aos fatores que poderiam gerar prazer, o grupo focal apresentou a redução de cotas, que diminuiria a sobrecarga de trabalho, a gestão do ponto eletrônico, que reduziria o tempo ocioso, o teletrabalho, que estaria vinculado à critérios de produtividade e à utilização de tecnologias da *Internet*, a realização de concurso público, que diminuiria a falta de pessoal e a sobrecarga, e a maior integração, que aumentaria a comunicação. Outros fatores citados que poderiam proporcionar prazer são o desenvolvimento de maior empatia, a regulamentação de critérios do PROSAT e o estabelecimento do espaço de acolhimento. Atenta-se que o comportamento pró-ativo mencionado pelos gestores poderia ser encarado como uma atitude do trabalhador, responsabilizando-o. Entretanto, não é possível decidir a rotina de trabalho ou simplesmente desejar se tornar pró-ativo, pois há influências diretas da natureza e do modo de organização do trabalho.

Por fim, cabe comentar que o estabelecimento do espaço de acolhimento, conforme mencionado pelos gestores, parte do princípio de se estabelecer um espaço de fala e de escuta das dificuldades e dos sofrimentos de forma individual, de modo a reconstruir a história vivenciada pelo sujeito para se digerir e produzir novas formas de agir e, por conseguinte, buscar soluções para o enfrentamento das adversidades da organização do trabalho.

6.1 Recomendações

A partir da análise dos resultados e, por conseguinte, conhecendo-se mais detalhadamente a relação entre os fatores e as categorias temáticas que representam riscos

psicossociais no trabalho, algumas recomendações são propostas com o intuito de evitar danos, minimizar aqueles que já existem e proporcionar vivências de prazer no trabalho. Essas recomendações são constituídas de ações pontuais de curto e médio prazos que podem ser aplicadas em todo o departamento estudado, sem discriminação de coordenação ou de setor, de tempo de trabalho ou de outras características sociodemográficas e ocupacionais.

Em primeiro lugar, faz-se necessária a divulgação dos resultados e da síntese analítica deste estudo para todos os servidores do DETAQ. Para isso, o debate deve ser estimulado com o objetivo de produzir sensibilização nos sujeitos e nos gestores a respeito de questões ligadas à organização e à natureza do trabalho, principalmente de aspectos vinculados ao relacionamento com as chefias e com a Direção do departamento, da transparência e da participação dos servidores no processo de tomada de decisão. As pessoas precisam ser escutadas, sentir que suas opiniões e o conhecimento que têm acerca do trabalho são importantes e valorizadas, que não são as únicas que possuem dificuldades no trabalho e, principalmente, que seus problemas, na maioria das vezes, são de ordem social e não individual. Portanto, é a partir do conhecimento das dificuldades e das reivindicações dos trabalhadores que se pode transformar as relações com a gestão e com o trabalho desempenhado no departamento. Para a PdT, o engajamento dos servidores conduzirá impreterivelmente a uma adaptação do trabalho e não uma adaptação do trabalhador ao trabalho.

Consequentemente, a segunda recomendação vislumbra a criação desse espaço de discussão, tendo em vista o estabelecimento do coletivo de regras, que deve ser construído em torno das regras de trabalho comuns. Essas regras devem conter não somente a perspectiva técnica, mas também as regras sociais que organizam o viver junto. Convém salientar que esse espaço de discussão propício às construções de confiança e das regras de ofício são caracterizados pela convivência e pela confrontação das opiniões.

Em terceiro lugar, recomenda-se a implantação da clínica psicodinâmica do trabalho que, conforme enfatiza Mendes e Araujo (2012), pressupõe teoria, pesquisa e intervenção como dimensões indissociáveis, além de capacitação profissional. Aliás, o espaço de acolhimento foi um dos fatores apontados pelos gestores que poderiam gerar prazer ou minimizar o sofrimento. Trata-se de um espaço de escuta coletiva construído com base na cooperação entre os colegas e destinado principalmente aos servidores que apresentam demandas relacionadas às dimensões psicossociais, que envolvem conflitos oriundos da relação com o trabalho.

Mendes e Araujo (2012) argumentam que o pensar não está dissociado do sentir e que o fazer está repleto de saberes e de afetos, especialmente porque trabalhar significa conviver. Dessa forma, falar sobre o sofrimento possibilita essa associação, pois “conhecer o trabalho, saber o que precisa ser feito ou fazer o que se sabe” (p.39) não são suficientes para que ocorra a mobilização subjetiva. Por oportuno, cabe mencionar que esse processo requer uma escuta qualificada do clínico do trabalho, em que o não dito, o oculto e o silenciado devem ser desvendados em conjunto pelo coletivo, tendo como objetivo a construção de novas estratégias salutareias para a ressignificação do sofrimento e atribuição de novos sentidos ao trabalho.

Isso posto, a execução da segunda recomendação possui a finalidade de prestar assistência aos servidores que se encontram em situação de vulnerabilidade relacionada ao trabalho, além de obter dados sobre adoecimento no ambiente laboral e sobre riscos psicossociais que foram abordados previamente pelas dimensões estudadas pelo PROART e de estimular a mobilização coletiva e subjetiva dos trabalhadores por meio da promoção desse espaço de acolhimento e de ressignificação coletivos. Nesse sentido, a sugestão é implementar projeto piloto no Programa de Saúde do Trabalhador (ProSAT) do DEMED/CD ou estabelecer parceria com o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho (LPCT) para

a inclusão de servidores no *Projeto Práticas em Clínica do Trabalho*, desenvolvidas no Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos (CAEP) da UnB.

Além disso, convém mencionar a importância do oferecimento, pela CD, de acompanhamento psicológico individualizado para aqueles servidores que se afastaram do trabalho devido a TMC, mesmo sem haver nexos causais com as atividades laborais. Desse modo, o ProSAT poderia disponibilizar vagas exclusivas para o tratamento e o acompanhamento desses servidores no DEMED, que dispõe de psicólogos qualificados e experientes para efetuar intervenções clínicas pontuais.

A quarta recomendação trata da modificação no modo de funcionamento do registro eletrônico de frequência, que deve ser estudado, discutido e deliberado em conjunto pela gestão e pelo coletivo de trabalho (espaço de discussão), conferindo, assim, um caráter de maior transparência e de adequação à natureza do trabalho desempenhado pelo departamento e às reais necessidades dos trabalhadores. Conforme mencionado na discussão, a tentativa de associação de trabalho com tempo de permanência é inadequada, pois não significa mais resultado, qualidade ou conteúdo (Dejours, 2008). Portanto, o ponto eletrônico cria uma ilusão de controle do trabalhador, sendo que o que se percebe, de fato, é que ele não controla nem o trabalho e nem o trabalhador, pois não há vinculação entre produtividade e tempo de permanência. Pelo contrário, pode resultar em efeito inverso como a desmotivação, segunda maior dificuldade relatada nas questões abertas do PROART, e o adoecimento, como ocorreu no último período pesquisado. Nesse contexto, cabe recordar a afirmação realizada pelos gestores de que a gestão do ponto eletrônico pelo departamento seria um dos fatores que pode estar associado ao prazer ou à minimização do sofrimento patológico.

Conforme conclui Mannrich (2010) a respeito do controle de ponto eletrônico, “os novos tempos apostam mais em negociação coletiva que em soluções autoritárias (...) está na hora de eliminar regras irracionais (...)” (p. 134). Nessa mesma linha, a PdT traz no plano

teórico o espaço público de discussão, entendido como sendo aquele espaço onde podem ser expressadas publicamente as opiniões eventualmente contraditórias, para deliberação coletiva dos processos de trabalho, auxiliando a tomada de decisões sobre questões que interessam o futuro do serviço, do departamento ou da instituição (Dejours, 2005). É com esse sentido que se faz premente e importante a discussão do modo de funcionamento do ponto eletrônico no DETAQ, além de outras questões trazidas pelos servidores, tais como a maior integração no departamento, a utilização adequada de ferramentas tecnológicas para auxiliar nos processos de trabalho, a participação dos servidores no processo de tomada de decisão, o teletrabalho sem exploração do trabalho pela instituição, entre outros assuntos pertinentes da relação trabalhador-organização do trabalho.

A quinta recomendação refere-se à realização de jornada ou de seminário para a gestão estratégica e para a direção do departamento, com o objetivo de destacar e reafirmar a importância do estabelecimento do coletivo de trabalho. Propõe-se como perspectiva a construção de uma sistemática de colaboração entre os trabalhadores e a administração, especialmente porque o trabalho desenvolvido no departamento não é mecanizado e nem automatizado, o que demanda ações coletivas de cooperação e de estabelecimento da dinâmica do reconhecimento.

Por fim, algumas medidas protetivas que foram sugeridas pelos gestores podem ser implementadas ou ter sua execução continuada, com estímulo à discussão e à participação do coletivo sobre as reais necessidades e desejos dos trabalhadores. Entre essas medidas, pode-se citar: criação de um espaço coletivo de convivência, flexibilização da jornada de trabalho (com a readequação dos processos de trabalho pelo coletivo), adequação do ambiente laboral para torná-lo mais acolhedor e funcional, especialmente para aquelas tarefas que demandam concentração, incentivo à utilização de tecnologias de comunicação para a obtenção de informações referentes ao andamento dos trabalhos, entre outras.

CAPÍTULO 7: CONSIDERAÇÕES FINAIS

Que ninguém se engane, só se consegue a simplicidade através de muito trabalho.

Clarice Lispector

Neste capítulo, são apresentadas as considerações finais desta pesquisa, retomados os objetivos geral e específicos, indicadas as contribuições e as limitações do estudo e apontadas sugestões para futuras investigações.

Como considerações finais, a investigação realizada revela que servidores do DETAQ utilizam estratégias defensivas para amenizar sua percepção de sofrimento patogênico no trabalho. Assim sendo, durante as respostas ao PROART, os trabalhadores provavelmente estavam imersos nessas estratégias, o que pode ser contraposto pelo baixo índice verificado nas escalas e pelo alto índice de adoecimento. Como instrumento complementar de análise, o PROART forneceu vários indicativos de causas de sofrimento patogênico que foram ratificadas pelo grupo focal de gestores, tais como o trabalho repetitivo, rotineiro e imprevisível, que muitas vezes é exercido com sobrecarga devido à jornada de trabalho excessiva, que causa falta de tempo para o relacionamento com os amigos, com a família ou para os cuidados pessoais, e às dificuldades de adaptação a um registro de ponto eletrônico de frequência que não refletem a natureza e a realidade do trabalho desempenhado pelo departamento. Além disso, existem cobranças e pressões para o cumprimento de cotas de trabalho sob o binômio da qualidade *versus* agilidade, que podem desencadear autoaceleração e, posteriormente, refletir em prejuízos à saúde do trabalhador. Enquanto essas estratégias defensivas estão em funcionamento, ocorre o estado da dita normalidade ou de estabilidade. Porém, como não há modificação da organização do trabalho, a tendência é que essas formas de resistência criem um quadro de descompensação, que sinaliza o esgotamento da estratégia de defesa.

Outrossim, há indícios de mobilização subjetiva para lidar com o sofrimento inerente ao trabalho, ressignificando-o em prazer. Essas correspondem à busca de apoio social, por meio do diálogo e da negociação entre os pares e/ou a chefia.

Em relação ao objetivo geral desta dissertação, foram investigados os riscos psicossociais no trabalho desempenhado por servidores do DETAQ, dentre os quais se destacam a organização prescrita do trabalho, o esgotamento mental e os danos físicos. A consciência desses riscos possibilita que medidas de prevenção do adoecimento e de promoção da saúde no trabalho sejam adotadas, como, por exemplo, a implantação da clínica psicodinâmica do trabalho destinada aos servidores que apresentam conflitos oriundos da relação com o trabalho e a criação de um espaço de deliberações coletiva.

A respeito dos objetivos específicos, foram identificados os afastamentos médicos para tratamento de saúde dos servidores da CD, especialmente do DETAQ, no período compreendido entre 01/05/2013 a 30/04/2016. Além disso, o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores lotados no DETAQ foi traçado e os riscos psicossociais baseados na PdT foram mapeados por meio da aplicação do PROART. Também foi comparada a relação entre as dimensões dos riscos psicossociais e os diferentes grupos sociodemográficos e ocupacionais, além de serem identificados os preditores dos diferentes fatores das escalas do protocolo que influenciam as dimensões estudadas. Por fim, foram investigadas as percepções dos gestores do DETAQ sobre os riscos de adoecimento e outras percepções do contexto laboral vivenciadas pelos servidores, com a finalidade de propor recomendações para a elaboração de políticas de saúde e de qualidade de vida no trabalho.

Cumpridos os objetivos propostos, este estudo contribuiu em relação aos pressupostos da PdT, no sentido de que são mapeados os riscos psicossociais e apontados mecanismos de defesa que atuam entre os trabalhadores do órgão. Além de promover a consciência desses riscos psicossociais, este estudo de dissertação aponta que algumas medidas precisam ser

tomadas para melhorar a qualidade de vida e, por conseguinte, proporcionar aos servidores novas formas de ressignificação do sofrimento em prazer.

Acerca das limitações desta pesquisa, não foi possível a realização do método da Clínica do Trabalho, uma vez que a aplicabilidade e o estudo dos afastamentos médicos, dos resultados do PROART e do grupo focal forneceram muitos dados para a análise e para a discussão, extrapolando o tamanho desta dissertação. Outra limitação se refere ao fato de que os dados dos afastamentos do trabalho para tratamento de saúde dos servidores da CD não foram identificados, impossibilitando a análise da frequência de afastamentos por servidor e pelo tipo de cargo funcional desempenhado. Ademais, necessita-se de investigações a respeito da cultura organizacional, especialmente de aspectos culturalmente arraigados no serviço público, além de novas e atuais discussões provenientes da clínica da cooperação e do reconhecimento, como foi abordado em estudo realizado por Alves (2014).

Assim sendo, são esperadas futuras investigações da Clínica do Trabalho que tenham como objetivo referendar os dados levantados pelo estudo e aprofundar questões relativas principalmente à organização prescrita do trabalho, à sobrecarga, ao reconhecimento e à desmotivação. Além disso, espera-se realizar estudos com enfoque em questões de gênero, especialmente com o intuito de eliminar ou reduzir as desigualdades de gênero existentes no trabalho. Enfim, busca-se provocar mudanças positivas na organização do trabalho, a partir do apoio, do conhecimento, da experiência e do engajamento dos trabalhadores que sabem, de fato, fazer o trabalho real e vivo.

REFERÊNCIAS

- Albornoz, S. (1988). *O que é trabalho*. Coleção primeiros passos, 171. São Paulo: Editora brasiliense.
- Alves, J. J. (2014). *Mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho dos taquígrafos parlamentares: uma prática em clínica psicodinâmica da cooperação* (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Alves, M., Godoy, S. C. B., & Santana, D. M. (2006). Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 59(2), 195-200. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003471672006000200014.
- Anchieta, V. C. C., Galinkin, A. L., Mendes, A. M. B., & Neiva, E. R. (2011). Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(2), 199-208. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v27n2/a07v27n2.pdf>.
- Anjos, F. B. (2013). Organização do trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 267-273). Curitiba: Ed. Juruá.
- Antloga, C. S. X., & Mendes, A. M. (2009). Sofrimento e adoecimento dos vendedores de uma empresa de material de construção. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25, 255-262.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Arendt, H. (2010). *A Condição Humana*. Tradução de Roberto Raposo; revisão técnica: Adriano Correia. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

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. *Psicologia em Revista* [S.l.], 20 (1) 34-55. Recuperado de: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/P.1678-9523.2014v20n1p34> .

Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.

Bonzatto, E. A. (2011). Tripalium: O trabalho como maldição, como crime e como punição. *Revista Direito em Foco, Amparo, 1*, 1-37.

Câmara dos Deputados. (2013a). *Ato da Mesa 59, de 8 de Janeiro de 2013*. Recuperado de: <http://www2.camara.leg.br/legin/int/atomes/2013/atodamesa-59-8-janeiro-2013-775042-publicacaooriginal-138699-cd-mesa.html>

Câmara dos Deputados. (2013b). *Ato da Mesa 76, de 31 de Janeiro de 2013*. Recuperado de: <http://www2.camara.leg.br/legin/int/atomes/2013/atodamesa-76-31-janeiro-2013-775254-publicacaooriginal-138920-cd-mesa.html>.

Câmara dos Deputados. (2014). *Ato da Mesa 138, de 20 de maio de 2014*. Recuperado de: <http://www2.camara.leg.br/legin/int/atomes/2014/atodamesa-138-20-maio-2014-778817-publicacaooriginal-144236-cd-mesa.html> .

Câmara dos Deputados. (2017a). *O papel do Poder Legislativo*. Recuperado de: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/conheca/o-papel-do-poder-legislativo>.

Câmara dos Deputados. (2017b). *Assessoria de Imprensa*. Recuperado de: <http://www2.camara.leg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/funcionarios-da-camara>.

Câmara dos Deputados. (2017c). *Estrutura Administrativa*. Recuperado de: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm>.

- Câmara dos Deputados. (2017d). *Discursos e Notas Taquigráficas*. Recuperado de: <http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas>.
- Câmara dos Deputados. (2017e). *Quadro situacional dos projetos*. Recuperado de: <https://camaranet.camara.gov.br/web/idetaq-2.0/quadro-situacional-dos-projetos>.
- Castro, P. M. (2008). *Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos* (Dissertação de mestrado). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, Brasil.
- Chauí, M. (1999). Introdução. In P. Lafargue (Org.), *O direito à preguiça* (pp. 9-56). São Paulo: Editora UNESP/Hucitec.
- Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Corsatto, R. F. (2013). *Análise da readaptação laboral de taquígrafos com base nos princípios da psicodinâmica do trabalho* (Monografia de curso de pós-graduação *strictu-sensu*). Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Costa, M. E. B. (2009). Grupo focal. In J. Duarte & A. Barros (Orgs.), *Método e Técnicas de Pesquisa em Comunicação* (pp. 180-192). 2ª ed. São Paulo: Atlas.
- Couto, D. T. (2008). *Prazer, sofrimento e riscos de adoecimento dos enfermeiros e técnicos de enfermagem em unidade de terapia intensiva de um hospital público do DF* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

- Cruz, R. M. (2010). Nexos técnico e vigilância à saúde do trabalhador: uma agenda científica para o NTEP. In: J Machado, L. Soratto, & W. Codo (Org.), *Saúde e trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa: o NTEP e a previdência social* (pp. 93-123). Petrópolis: Vozes.
- Cury, W. (n.d.). *As notas tironianas. O primeiro sistema organizado de taquigrafia*. Recuperado de: http://www.taquigrafia.emfoco.nom.br/artigos/notas_tironianas.pdf .
- Cury, W. (n.d.). *3 de maio – Dia Nacional do Taquígrafo*. Recuperado de: <http://www.taquigrafia.emfoco.nom.br/historiadataquigrafia/diadataquigrafo.pdf>.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª edição ampliada. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2004a). Sofrimento e prazer no trabalho: abordagem pela psicopatologia do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznalwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Trad. Franck Soudant. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2004b). Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznalwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47-104). Trad. Franck Soudant. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2004c). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznalwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 105-126). Trad. Franck Soudant. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.

- Dejours, C. (2004d). Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 277-299). Trad. Franck Soudant. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2004e). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Fundação Oswaldo Cruz.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. 5ª ed.. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2007a). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M Mendes, S. C. Lima, & E. Facas (Orgs.), *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 13-26). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2007b). A carga psíquica do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 21-32). São Paulo, SP: Atlas.
- Dejours, C. (2008). *Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação*. São Paulo: Editora Blucher.
- Dejours, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. *Revista CULT*, São Paulo, 139 (12) 49-53, Recuperado de: <https://revistacult.uol.com.br/home/reencantar-o-trabalho/> .
- Dejours, C. (2012a). *A banalização da injustiça social*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2012b). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371. Trad. de Gustavo A. Ramos Mello Neto. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n3/a02v17n3.pdf> .

- Dejours, C. (2012c). *O trabalho vivo, trabalho e emancipação* (Vol. 2). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., & Cardoso, M. R. (2001). Christophe Déjours: entrevista. *Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica*, 4(2), 89-94. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/agora/v4n2/v4n2a07.pdf> .
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho* (Tese de doutorado) Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Facas, E. P., Duarte, F.S., Mendes, A.M., & Araujo, L.K.R. (2015). Sofrimento ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In J. K. Monteiro, F.O. Vieira, & A.M. Mendes (Orgs.), *Trabalho & Prazer: Teoria, Pesquisas e Práticas*. (pp. 233-256). Curitiba: Juruá Editora.
- Ferreira, J. B. (2013). Real do trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 343-350). Curitiba: Juruá Editora.
- Figueira, T.G. (2014). *Bem-estar, mal-estar e qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira* (Tese de doutorado), Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006> .

Freitas, L. G., & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(1), 7-26. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812013000100002&lng=pt&tlng=pt.

Freud, S. (1974). *Obras Completas*. Rio de Janeiro: Imago.

Gernet, I. (2012). Psicodinâmica do reconhecimento. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Orgs.), *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 61-76). 2ª reimpressão. Curitiba: Juruá.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6ª ed. São Paulo: Ed. Atlas S.A.

Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R.. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. *Temas em Psicologia*, 23(4), 803-814. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01> .

Godoy, S. C. B. (2001). *Absenteísmo-doença entre funcionários de um hospital universitário* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG. Recuperado de: <http://www.enf.ufmg.br/pos/defesas/84M.PDF> .

Guimarães, R. S. O. (2005). *O absenteísmo entre os servidores civis de um hospital militar*. (Dissertação de Mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, RJ. Recuperado de: <http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/4689> .

Guimarães, A. S., Schwartz, F. P., Souza, J. W., Melo, R. M., & Teixeira, R. V. (2012). Gestão estratégica no Poder Legislativo: o caso da Câmara dos Deputados. *Revista de Serviço Público, Brasília*, 63(1), 25-42.

Harvey, D. (1992). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola.

- Heloani, R. (2008). Práticas organizacionais e sofrimento psíquico: O que a Psicologia do Trabalho tem a ver com isso? Conferência proferida no Seminário Nacional de Saúde Mental e Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR, Curitiba, v. 5, n. 1, nov. 2010. Licenciado sob uma Licença Creative Commons 18 Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Recuperado de: <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%20%20-%20Roberto%20Heloani.pdf> .
- Hochman, B., Nahas, F. X., Oliveira Filho, R. S., & Ferreira, L. M. (2005). Desenhos de pesquisa. *Acta Cirúrgica Brasileira [serial online]*, 20 Suppl. 2, 2-9. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/acb/v20s2/v20s2a02.pdf>
- Hostensky, E. L., Aviani, F. L., Ferreira, M. C., Cordeiro, V. R. V., & Menezes, W. J. (2002). *Organização do trabalho, atividade e custo humano em taquigrafia*. VII Congresso Latino-Americano de Ergonomia – I Seminário Brasileiro de Acessibilidade Integral – XII Congresso Brasileiro de Ergonomia – ABERGO – Recife. Recuperado de: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1259766253.15-arquivo.pdf> .
- Jorge, M. A. C., & Bastos, F. (2009). Trabalho e capitalismo: uma visão psicanalítica. *Trivium*, 1 (1). 21-33. Recuperado de: <http://www.uva.br/trivium/edicao1/artigos-tematicos/2-trabalho-e-capitalismo.pdf>>.
- Kose, J. I. (2005). *A organização do trabalho de taquígrafos parlamentares: um estudo sobre o desenvolvimento de LER/DORT (Lesões por esforços repetitivos/Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho)* (Dissertação de mestrado), Universidade de São Paulo, São Paulo, SP..
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Artmed/Belo Horizonte: Editora da UFMG.

- Macêdo, K. B., & Heloani, R. (2013). Identidade. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 219-223). Curitiba: Juruá Editora.
- Machado, E. R. (2015). O plenário como espaço de exposição e o Departamento de Taquigrafia como meio de publicidade. Projeto de intervenção do MBA em Governança Legislativa. Programa de Pós-Graduação do Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento – CEFOR da Câmara dos Deputados.
- Maia, A. B. A. (2013). *Sofrer e adoecer: estudo com taquígrafos de uma organização pública*. (Monografia de pós-graduação strictu-sensu). Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Maissiat, G. S. (2013). *Prazer e sofrimento de trabalhadores da atenção básica à saúde à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Mannrich, N. (2010). Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. *Revista do Advogado*, 30(110), 119-135. Recuperado de: <https://pt.slideshare.net/CRLSHNRQDLVR/jornada-extraordinria-de-trabalho-e-controle-de-ponto-eletrnico-nelson-manrich> .
- Marotti, J., Galhardo, A. P. M., Furuyama, R. J., Pigozzo, M. N., Campos, T. N., & Laganá, D. C. (2008). Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. *Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo*, 20(2), 186-194. Recuperado de: [http://arquivos.cruzeirodosuleducacional.edu.br/principal/old/revistaodontologia/pdf/maio_agosto_2008/Unicid_20\(2_12\)_2008.pdf](http://arquivos.cruzeirodosuleducacional.edu.br/principal/old/revistaodontologia/pdf/maio_agosto_2008/Unicid_20(2_12)_2008.pdf) .
- Martins, A. A. V. (2009). *Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente: um estudo em uma instituição de ensino superior de Belo Horizonte*. (Dissertação de Mestrado), Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG.

- Martins, S. R., & Cruz Lima, S. C. (2015). Reconhecimento e coletivo de trabalho. In J. K. Monteiro, F. O. Vieira, & A. M. Mendes (Orgs), *Trabalho & Prazer: teoria, pesquisas e práticas*. (pp. 51-73). Curitiba: Juruá.
- Marx, K. (1983). *O Capital: crítica da economia política*. Vol. 1, Livro Primeiro: o processo de produção do capital. 5ª.ed. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural (Obra original publicada em 1867).
- Mendes, A. M. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1-3), 34-38. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009 .
- Mendes, A. M. B. (2007a). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 16-30). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. B. (2007b). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 31-39). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2008). Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Trabalho & Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão* (pp. 13-25). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. B. (2014). Escuta analítica do sofrimento e o saber-fazer do clínico do trabalho. In A. M. B Mendes, R. D. Moraes & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Trabalho & sofrimento – práticas clínicas e políticas*. (pp. 65-79). Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. M., & Araujo, L. K. R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação*. 22ª ed. Curitiba: Juruá Editora.

- Mendes, A. M., Ferreira, M. C., & Cruz, R. M. (2007). O diálogo psicodinâmica, ergonomia e psicometria. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*. (pp. 89-110). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Morrone, C. F. (2010). Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In A. M. B Mendes, A. R. C Merlo, C. F. Morrone & E.P. Facas (Orgs.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho - temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 29-52). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., & Muller, T. C. (2013). Prazer no trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 289-292). Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. M., Vieira, A. P., & Morrone, C. F. (2009). Prazer, sofrimento e saúde mental no trabalho de teleatendimento. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 8(2), 151-158. Recuperado de: <http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/20-Mendesteleatendimento.pdf>.
- 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), 141-156. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a02v12n2.pdf>.
- Minayo, M. C. S. (1994). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 3ª ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco.
- Minayo, M. C. S. (2001). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.
- Monteiro, J. K., & Freitas, L. G. (2015). Trabalho precário e as vivências de prazer – um olhar psicodinâmico. In J. K. Monteiro, F. O. Vieira & A. M. Mendes (Orgs), *Trabalho & Prazer: teoria, pesquisas e práticas* (pp. 75-88). Curitiba: Juruá.

- Moraes, R. D. (2013a). Estratégias defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 153-157). Curitiba: Juruá Editora.
- Moraes, R. D. (2013b). Sofrimento criativo e patogênico. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 415-419). Curitiba: Juruá Editora.
- Moura, J. T. (2009). *Mudanças estruturais e administrativas e vivências de prazer e sofrimento no trabalho no âmbito da coordenação de taquigrafia de uma organização do Poder Judiciário Federal* (Monografia de pós-graduação *strictu sensu*). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Pasquali, L. (2009). Psicometria. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(spe), 992-999. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000500002 .
- Patussi, A. P. (2005). *Definição de critérios de avaliação ergonômica para mesas de trabalho informatizado* (Dissertação de mestrado), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Ramalho, A. C. M. (2007). *A importância do registro taquigráfico para o processo legislativo. Monografia do curso de especialização em processo legislativo da Câmara dos Deputados. Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados*. Centro de Documentação e Informação. Coordenação de Biblioteca. Recuperado de: <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/5830#> .

- Rego, V. B. (2013). Aceleração. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 33-37). Curitiba: Juruá Editora.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Sennett, R. (1999). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Siqueira, M.V.S., & Mendes, A.M. (2009). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público. Brasília*, 60(3), 241-250. Recuperado de: http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/18-Siqueira_Gest%C3%A3o-de-pessoas-no-setor-p%C3%ABlico.pdf .
- Spratt, C., Walker, R., & Robinson, B. (2004). Module A5: Mixed research methods. Commonwealth of Learning. Practitioner Research and Evaluation Skills Training in Open and Distance Learning. Recuperado de: <http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/88/A5%20workbook.pdf?sequence=1> .
- Vaz, C. (2013). Psicologia do Trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 303-307). Curitiba: Juruá Editora.
- Xavier, M. C., & Machado, E. R. (2011). Planejamento estratégico do DETAQ: um histórico e seus primeiros resultados. *Boletim da Estratégia*, 23. Biblioteca digital da Câmara dos Deputados. Recuperado de: <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/6986> .

ANEXO I: PROART

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 de Sérgio Ricardo Alves Knust, mestrando da Universidade de Brasília – UnB.

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. 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!

Sérgio Ricardo Alves Knust

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

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
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 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 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

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
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
Existe rigoroso planejamento das ações	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 semelhantes 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 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 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

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
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 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
Amargura	1	2	3	4	5
Sensação de vazio	1	2	3	4	5
Mau-Humor	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
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

Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos? _____

Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?

Como faz para lidar com essas dificuldades?

ANEXO II: ITENS E CARGAS FATORIAIS DO PROART

Tabela 27. *Itens e cargas fatoriais dos fatores 'divisão das tarefas' e 'divisão social do trabalho' da EOT (Facas et al., 2015, p. 238-239).*

	Itens	Cargas Fatoriais
Divisão das Tarefas	1. O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas.	0,70
	2. Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.	0,82
	3. O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado.	0,59
	4. Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas.	0,69
	5. O ritmo de trabalho é adequado.	0,53
	6. Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.	0,36
	7. Posuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho.	0,41
Divisão Social do Trabalho	8. Há clareza na definição das tarefas.	0,50
	9. Há justiça na distribuição das tarefas.	0,51
	10. Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho.	0,71
	11. A comunicação entre chefe e subordinado é adequada.	0,80
	12. Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor.	0,73
	13. Há qualidade na comunicação entre os funcionários.	0,67
	14. As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras.	0,65
	15. A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção.	0,38
	16. Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas.	0,52
	17. As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si.	0,67
	18. As tarefas que executo em meu trabalho são variadas.	0,38
	19. Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho.	0,80

Tabela 28. *Itens e cargas fatoriais do 'estilo gerencialista' e do 'estilo coletivo' da EEG (Facas et al., 2015, p. 239-241).*

	Itens	Cargas Fatoriais
Estilo Gerencialista	1. Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes.	0,57
	2. Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis.	0,67
	3. Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente.	0,58
	4. Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo.	0,71
	5. Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção.	0,67
	6. É creditada grande importância para as regras nesta organização.	0,34
	7. A hierarquia é valorizada nesta organização.	0,37

	Itens	Cargas Fatoriais
	8. Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização.	0,36
	9. Há forte controle do trabalho.	0,45
	10. O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças.	0,37
Estilo Coletivo	11. Existe rigoroso planejamento das ações.	0,47
	12. As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado.	0,35
	13. O mérito das conquistas na empresa é de todos.	0,74
	14. O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores.	0,80
	15. Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo.	0,78
	16. As decisões nesta organização são tomadas em grupo.	0,74
	17. Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios.	0,77
	18. Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	0,75
	19. A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão.	0,82
	20. Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas.	0,69
	21. Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores.	0,80
22. A inovação é valorizada nesta organização.	0,75	

Tabela 29. *Itens e cargas fatoriais dos fatores 'falta de sentido do trabalho', 'esgotamento mental' e 'falta de reconhecimento' da ESPT (Facas et al., 2015, p. 241-242).*

	Itens	Cargas Fatoriais
Falta de Sentido do Trabalho	1. Sinto-me inútil em meu trabalho.	0,50
	2. Considero minhas tarefas insignificantes.	0,78
	3. Sinto-me improdutivo no meu trabalho.	0,73
	4. A identificação com minhas tarefas é inexistente.	0,66
	5. Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas.	0,43
	6. Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade.	0,78
	7. Meu trabalho é sem sentido.	0,84
	8. Minhas tarefas são banais.	0,79
	9. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado de trabalho.	0,37
Esgotamento Mental	10. Meu trabalho é cansativo.	0,83
	11. Meu trabalho é desgastante.	0,87
	12. Meu trabalho me frustra.	0,51
	13. Meu trabalho me sobrecarrega.	0,83
	14. Meu trabalho me desanima.	0,53
	15. Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta.	0,35
	16. Meu trabalho me faz sofrer.	0,46
	17. Meu trabalho me causa insatisfação.	0,43

	Itens	Cargas Fatoriais
<i>Falta de Reconhecimento</i>	18. Meu trabalho é desvalorizado pela organização.	0,42
	19. A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta.	0,42
	20. Meus colegas desvalorizam meu trabalho.	0,51
	21. Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho.	0,67
	22. Meus colegas são indiferentes comigo.	0,60
	23. Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas.	0,68
	24. Minha chefia trata meu trabalho com indiferença.	0,89
	25. É difícil a convivência com meus colegas.	0,51
	26. O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia.	0,83
	27. Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia.	0,90
28. Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado.	0,88	

Tabela 30. *Itens e cargas fatoriais dos fatores ‘danos psicológicos’, ‘danos sociais’ e ‘danos físicos’ da EDT (Facas et al., 2015, p. 243-244).*

	Itens	Cargas Fatoriais
<i>Danos Psicológicos</i>	1. Amargura (0,90);	0,90
	2. Sensação de vazio (0,96);	0,96
	3. Mau-Humor (0,54);	0,54
	4. Vontade de Desistir de Tudo (0,78);	0,78
	5. Tristeza (0,85);	0,85
	6. Perda da autoconfiança (0,71); e	0,71
	7. Solidão (0,64).	0,64
<i>Danos Sociais</i>	8. Insensibilidade em relação aos colegas.	0,39
	9. Dificuldades nas relações fora do trabalho.	0,70
	10. Vontade de ficar sozinho.	0,45
	11. Conflitos nas relações familiares.	0,77
	12. Agressividade com os outros.	0,81
	13. Dificuldade com os amigos.	0,88
	14. Impaciência com as pessoas em geral.	0,68
<i>Danos Físicos</i>	15. Dores no corpo.	0,85
	16. Dores no braço.	0,84
	17. Dor de cabeça.	0,70
	18. Distúrbios digestivos.	0,62
	19. Dores nas costas.	0,85
	20. Alterações no sono.	0,61
	21. Dores nas pernas.	0,88
	22. Distúrbios Circulatórios.	0,70
23. Alterações no apetite.	0,59	

ANEXO III: QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares, marcando apenas uma alternativa:

1. Sexo:

- Feminino
 Masculino

2. Faixa etária:

- De 21 a 25 anos
 De 26 a 30 anos
 De 31 a 35 anos
 De 36 a 40 anos
 De 41 a 45 anos
 De 46 a 50 anos
 Acima de 50 anos

3. Situação Conjugal:

- Solteiro(a)
 Casado(a) / União Estável
 Divorciado(a)/Separado(a)/Viúvo

4. Grau de escolaridade:

- Nível médio completo
 Superior incompleto
 Superior completo
 Especialização completa
 Especialização incompleta
 Mestrado completo
 Mestrado incompleto
 Doutorado completo
 Doutorado incompleto

5. Cargo Efetivo:

- Analista Legislativo / Taquígr. Legislativo
 Analista Legislativo / Outras Atribuições
 Técnico Legislativo / Todas Atribuições

6. Possui Função Comissionada (FC)?

- Sim
 Não

7. Lotação:

- Coordenação de Registro Taquigráfico
 Coordenação de Revisão
 Coordenação de Redação Final
 Coordenação de Histórico de Debates
 Direção / Serviço de Administração

8. Tempo de atuação na atual lotação:

- Menos de 1 ano
 De 1 a 5 anos
 De 6 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 De 16 a 20 anos
 Mais de 20 anos

9. Tempo de atuação no DETAQ:

- Menos de 1 ano
 De 1 a 5 anos
 De 6 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 De 16 a 20 anos
 Mais de 20 anos

10. Tempo de atuação na Câmara dos Deputados:

- Menos de 1 ano
 De 1 a 5 anos
 De 6 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 De 16 a 20 anos
 Mais de 20 anos

11. Afastamentos do trabalho por problemas de saúde relacionados ao trabalho neste ano:

- Nenhum
 Entre 1 e 3
 Mais de 3

Obrigado por sua participação!

ANEXO IV: ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA O GRUPO FOCAL

1. Na visão de vocês, gestores, que fatores ou aspectos explicam o alto número de afastamentos do trabalho pelos servidores do DETAQ?
2. O que pode estar trazendo sofrimento para os servidores ou desinteresse pelas atividades desenvolvidas no DETAQ?
3. O que fazer para minimizar ou reduzir o “desconforto” ou sensação negativa gerados no trabalho?
4. Como lidar com essas dificuldades enfrentadas pelos servidores do DETAQ?
5. Como lidar com esses afastamentos médicos do trabalho? E com as indicações médicas específicas (tais como redução da jornada ou de cota de trabalho)?
6. No contexto das atividades atuais, o que pode gerar mais prazer ou satisfação pessoal para os servidores do DETAQ?
7. Alguém quer acrescentar algo? Alguém tem algo a mais que gostaria de dizer e que poderá ser relevante para o estudo?

ANEXO V: PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UNB - CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ENTRE O SOFRIMENTO E O PRAZER NO TRABALHO: Estudo sobre Riscos Psicossociais no Trabalho de Servidores de uma Organização Pública.

Pesquisador: SERGIO RICARDO ALVES KNUST

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 60136416.3.0000.5540

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UNB

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1804.442

Apresentação do Projeto:

Trata-se do projeto de mestrado, intitulado "ENTRE O SOFRIMENTO E O PRAZER NO TRABALHO: Estudo sobre Riscos Psicossociais no Trabalho de Servidores de uma Organização Pública", de autoria do pesquisador Sergio Ricardo Alves Knust, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura – PPG-PsiCC, do Instituto de Psicologia (IP/UnB), sob a orientação da Profa. Dra. Eliana Maria Fleury Siedl, com financiamento próprio.

Objetivo da Pesquisa:

O pesquisador apontou os seguintes objetivos:

Objetivo Primário: O Objetivo geral consiste em avaliar os riscos de adoecimento em servidores de uma organização pública, especialmente nas dimensões relacionadas ao sofrimento patogênico e aos danos físicos e psicossociais, colaborando para a prevenção do adoecimento no trabalho.

Objetivos Secundários: 1. Identificar a prevalência de afastamentos médicos do trabalho dos servidores da Câmara dos Deputados, especialmente do Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação – DETAQ, em decorrência da presença de Transtornos Mentais e Comportamentais - TMC, no período compreendido entre 1º/05/2013 a 1º/05/2016. 2. Traçar o perfil sociodemográfico-ocupacional dos servidores lotados no DETAQ. 3. Avaliar os indicadores de prazer e sofrimento e

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - ICC 2 ALA NORTE 2 MEZANINO 2 SALA B1 2 606 (MINHOÇÃO)
Bairro: ASA NORTE CEP: 70.910-900
UF: DF Município: BRASÍLIA
Telefone: (61)3307-2760 E-mail: lid@iibbr

UNB - CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS



Continuação do Parecer: 1204.442

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BRASILIA, 01 de Novembro de 2016

Assinado por:
Érica Quinaglia Silva
(Coordenador)

Endereço: CAMPUS UNIVERSITARIO DARCY RIBEIRO - ICC ; ALA NORTE ; MEZANINO ; SALA B1 ; 606 (MINHOÇO)
Bairro: ASA NORTE CEP: 70.910-900
UF: DF Município: BRASILIA
Telefone: (61)3307-2760 E-mail: ibd@unb.br

ANEXO VI: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Prezado(a) Servidor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa Entre o Sofrimento e o Prazer no Trabalho: Estudo sobre Riscos Psicossociais no Trabalho de servidores de uma Organização Pública, de responsabilidade de Sérgio Ricardo Alves Knust, aluno do mestrado da Universidade de Brasília – UnB –, sob a orientação da Profa. Eliane Maria Fleury Seidl, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da UnB. O objetivo desta pesquisa é analisar os riscos de adoecimento dos servidores do DETAQ da Câmara dos Deputados, especialmente nas dimensões relacionadas ao prazer e ao sofrimento.

Assim, buscando alcançar os objetivos propostos, convidamos o Senhor(a) a participar deste estudo, respondendo a um questionário impresso. O tempo previsto de resposta ao questionário é de aproximadamente 20 minutos.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa. Além disso, em conformidade com o Conselho Regional de Psicologia, com o Código de Ética Profissional e com a Resolução CNS 466/2012, asseguro-lhe que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo(a). Os dados provenientes de sua participação na pesquisa ficarão sob a guarda do pesquisador responsável pela pesquisa.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, pode contatar-nos pelo telefone 61 99193-0800 ou pelo e-mail knust7@gmail.com. Garantimos que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de um encontro a ser previamente agendado com a Direção do DETAQ. Os dados serão publicados posteriormente na comunidade científica. As informações com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do participante da pesquisa podem ser obtidos pelo e-mail do CEP/IH cep_ih@unb.br.

Por fim, sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício, não implicando nenhum risco, razão pela qual você é livre para se recusar a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade, prejuízo ou perda de benefícios, inclusive no contexto profissional. Como benefícios, espera-se, com esta pesquisa, que seja possível avaliar a existência de riscos de adoecimento no trabalho entre os servidores públicos, ensejando a adoção de políticas de gestão favoráveis a uma maior qualidade de vida.

Este termo terá duas vias iguais, sendo uma para o(a) participante da pesquisa e o outro para o arquivo do pesquisador. Desse modo, tendo tomado conhecimento sobre o teor da pesquisa, sua assinatura neste documento revela a concordância em participar dela de forma livre e esclarecida.

Brasília, ____ de _____ de 2016.

Nome do(a) Participante: _____

Assinatura do(a) Participante: _____

Sérgio Ricardo Alves Knust
Pesquisador

ANEXO VII: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – GRUPO FOCAL

Prezado(a) Gestor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar de reunião do grupo focal de gestores do DETAQ, que faz parte da pesquisa intitulada *Entre o sofrimento e o prazer no trabalho: Estudo sobre riscos Psicossociais no Trabalho de Servidores de uma Organização Pública*, de responsabilidade de **Sérgio Ricardo Alves Knust**, aluno do mestrado da Universidade de Brasília – UnB –, sob a **orientação da Profa. Eliane Maria Fleury Seidl**, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da UnB. O objetivo desta pesquisa é analisar os riscos de adoecimento dos servidores do DETAQ da Câmara dos Deputados, especialmente nas dimensões relacionadas ao prazer e ao sofrimento patológico.

Antes, durante e após a finalização do grupo focal, você receberá todos os esclarecimentos necessários. Além disso, em conformidade com o Conselho Regional de Psicologia, com o Código de Ética Profissional e com a Resolução CNS 466/2012, asseguro-lhe que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo(a). Os dados provenientes de sua participação na pesquisa ficarão sob a guarda do pesquisador responsável pela pesquisa. Destacamos que a reunião do grupo focal será gravada para que não haja perda do conteúdo.

Comprometemo-nos a utilizar os dados coletados somente para a pesquisa e os resultados poderão ser veiculados por meio da dissertação do mestrado, artigos científicos, em revistas especializadas e/ou encontros científicos, sem a identificação do entrevistado(a).

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício, não implicando nenhum risco, razão pela qual você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade, prejuízo ou perda de benefícios, inclusive no contexto profissional.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, pode contatar-nos pelo telefone 61 99193-1234 ou pelo e-mail knust7@gmail.com . Informamos que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de um encontro a ser previamente agendado com a Direção do DETAQ. As informações com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do participante da pesquisa podem ser obtidos pelo e-mail do CEP/IH cep_ih@unb.br.

Este termo terá duas vias iguais, sendo uma para o(a) participante da pesquisa e o outro para o arquivo do pesquisador. Desse modo, tendo tomado conhecimento sobre o teor da pesquisa, concordo em participar dela de forma livre e esclarecida.

Brasília, ____ de _____ de 2016.

Nome do(a) Participante: _____

Assinatura do(a) Participante: _____

Sérgio Ricardo Alves Knust
Pesquisador

ANEXO VIII: RESULTADOS DAS ANÁLISES DE VARIÂNCIA DAS ESCALAS DO PROART

Tabela 31. Resultados das análises de variância da Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOT).

Variáveis de Agrupamento		Variáveis de Teste					
		Escore Médio da EOT	p	Escore do Fator Divisão das Tarefas	p	Escore do Fator Divisão Social do Trabalho	p
Sexo	1. Feminino	3,39 (0,567)	0,006 ^a (1)	3,30 (0,709)	0,011 ^a (2)	3,45 (0,610)	0,018 ^a (3)
	2. Masculino	3,75 (0,507)		3,71 (0,566)		3,78 (0,533)	
Faixa Etária	1. De 21 a 40 anos	3,59 (0,557)	0,068 ^b	3,52 (0,671)	0,146 ^b	3,63 (0,636)	0,118 ^b
	2. De 41 a 45 anos	3,52 (0,518)		3,47 (0,639)		3,55 (0,589)	
	3. De 46 a 50 anos	3,24 (0,559)		3,15 (0,739)		3,30 (0,548)	
	4. Acima de 50 anos	3,57 (0,590)		3,48 (0,689)		3,63 (0,624)	
Situação Conjugal	1. Solteiro(a)/ Divorciado(a)/ Separado(a)/ Viúvo(a)	3,48 (0,681)	0,940 ^a	3,38 (0,779)	0,903 ^a	3,54 (0,693)	0,846 ^a
	2. Casado(a)/ União Estável	3,47 (0,527)		3,40 (0,669)		3,51 (0,575)	
Grau de Escolaridade	1. Até nível superior completo	3,48 (0,510)	0,939 ^a	3,33 (0,680)	0,597 ^a	3,57 (0,566)	0,639 ^a
	2. Nível de Pós-Graduação	3,47 (0,595)		3,41 (0,708)		3,50 (0,624)	
Cargo Efetivo	1. Analista Legislativo/ Taquígrafo Legislativo	3,42 (0,541)	0,116 ^a	3,31 (0,615)	0,078 ^a	3,49 (0,598)	0,358 ^a
	2. Analista Legislativo(Outras Atribuições)/ Técnico Legislativo	3,62 (0,646)		3,64 (0,874)		3,61 (0,638)	
Função Comissionada	1. Sim	3,44 (0,526)	0,585 ^a	3,37 (0,713)	0,764 ^a	3,48 (0,513)	0,540 ^a
	2. Não	3,50 (0,604)		3,41 (0,694)		3,55 (0,666)	
Lotação	1. Coordenação de Registro Taquigráfico	3,46 (0,598)	0,004 ^b (4)	3,33 (0,594)	0,024 ^b (5)	3,54 (0,678)	LEVENE (0,047) 0,000 ^c (6)
	2. Coordenação de Revisão	3,26 (0,550)		3,29 (0,823)		3,24 (0,554)	
	3. Coordenação de Redação Final	3,42 (0,379)		3,32 (0,559)		3,48 (0,367)	
	4. Coord. de Histórico de Debates/ Direção/Serviço de Adm.	3,97 (0,473)		3,94 (0,879)		3,98 (0,342)	
Tempo de Lotação	1. Até 5 anos	3,51 (0,552)	0,189 ^b	3,46 (0,730)	0,082 ^b	3,54 (0,557)	0,469 ^b
	2. De 6 a 20 anos	3,54 (0,512)		3,48 (0,526)		3,58 (0,605)	
	3. Mais de 20 anos	3,28 (0,676)		3,10 (0,776)		3,38 (0,733)	

Variáveis de Agrupamento		Variáveis de Teste					
		Escore Médio da EOT	p	Escore do Fator Divisão das Tarefas	p	Escore do Fator Divisão Social do Trabalho	p
Tempo de DETAQ	1. Até 5 anos	3,63 (0,570)	0,021 ^b (7)	3,60 (0,747)	LEVENE (0,047) 0,023 ^c (8)	3,65 (0,590)	0,056 ^b
	2. De 6 a 20 anos	3,53 (0,444)		3,40 (0,442)		3,60 (0,526)	
	3. Mais de 20 anos	3,29 (0,615)		3,19 (0,759)		3,34 (0,650)	
Tempo de Câmara dos Deputados	1. Até 5 anos	3,65 (0,492)	0,054 ^b	3,56 (0,590)	0,059 ^b	3,70 (0,518)	0,119 ^b
	2. De 6 a 20 anos	3,53 (0,547)		3,51 (0,663)		3,55 (0,604)	
	3. Mais de 20 anos	3,33 (0,605)		3,21 (0,749)		3,40 (0,639)	
Afastamentos do Trabalho	1. Nenhum afastamento	3,62 (0,501)	0,001 ^a (9)	3,56 (0,557)	0,004 ^a (10)	3,66 (0,565)	0,003 ^a (11)
	2. Pelo menos 1 afastamento	3,24 (0,604)		3,13 (0,815)		3,31 (0,616)	

^a Teste t para amostras independentes.

^b ONEWAY ANOVA.

^c ANOVA com correção de *Brown-Forsythe*.

(1) $t(107) = -2,793$

(2) $t(107) = -2,573$

(3) $t(107) = -2,406$

(4) $F(3, 105) = 4,731$

(5) $F(3, 105) = 3,273$

(6) $F(3, 86,651) = 6,523$

(7) $F(2, 106) = 4,007$

(8) $F(2, 99,763) = 3,915$

(9) $t(107) = 3,536$

(10) $t(67,456) = 2,981$

(11) $t(107) = 3,049$

Obs.: valores em **vermelho** são estatisticamente relevantes.

Tabela 32. Resultados das análises de variância da Escala de Estilos de Gestão (EEG).

Variáveis de Agrupamento		Variáveis de Teste			
		Escore do Fator Estilo Gerencialista	p	Escore do Fator Estilo Coletivo	p
Sexo	1. Feminino	2,81 (0,710)	0,005 ^a (1)	3,10 (0,773)	0,081 ^a
	2. Masculino	2,47 (0,436)		3,40 (0,583)	
Faixa Etária	1. De 21 a 40 anos	2,62 (0,669)	0,819 ^b	3,30 (0,596)	0,496 ^b
	2. De 41 a 45 anos	2,74 (0,679)		2,98 (0,801)	
	3. De 46 a 50 anos	2,78 (0,688)		3,11 (0,757)	
	4. Acima de 50 anos	2,78 (0,679)		3,23 (0,794)	
Situação Conjugal	1. Solteiro(a)/ Divorciado(a)/ Separado(a)/ Viúvo(a)	2,79 (0,709)	0,580 ^a	3,16 (0,722)	0,997 ^a
	2. Casado(a)/ União Estável	2,71 (0,661)		3,16 (0,756)	
Grau de Escolaridade	1. Até nível superior completo	2,62 (0,558)	0,281 ^a	3,30 (0,723)	0,185 ^a
	2. Nível de Pós-Graduação	2,78 (0,707)		3,11 (0,749)	
Cargo Efetivo	1. Analista Legislativo/ Taquígrafo Legislativo	2,67 (0,617)	0,061 ^a	3,23 (0,708)	0,083 ^a
	2. Analista Legislativo(Outras Atribuições)/ Técnico Legislativo	2,95 (0,795)		2,95 (0,819)	
Função Comissionada	1. Sim	2,66 (0,576)	0,326 ^a	3,17 (0,667)	0,887 ^a
	2. Não	2,79 (0,731)		3,15 (0,796)	
Lotação	1. Coordenação de Registro Taquigráfico	2,73 (0,696)	0,103 ^b	3,29 (0,769)	0,145 ^b
	2. Coordenação de Revisão	2,79 (0,697)		2,85 (0,715)	
	3. Coordenação de Redação Final	2,47 (0,445)		3,14 (0,514)	
	4. Coord. de Histórico de Debates/ Direção/Serviço de Adm.	3,07 (0,701)		3,18 (0,867)	
Tempo de Lotação	1. Até 5 anos	2,65 (0,620)	0,156 ^b	3,18 (0,584)	0,695 ^b
	2. De 6 a 20 anos	2,72 (0,802)		3,21 (0,873)	
	3. Mais de 20 anos	2,98 (0,567)		3,04 (0,917)	
Tempo de DETAQ	1. Até 5 anos	2,62 (0,686)	0,127 ^b	3,17 (0,607)	0,066 ^b
	2. De 6 a 20 anos	2,66 (0,765)		3,40 (0,801)	
	3. Mais de 20 anos	2,90 (0,563)		2,98 (0,782)	
Tempo de Câmara dos Deputados	1. Até 5 anos	2,48 (0,493)	0,081 ^b	3,35 (0,440)	0,281 ^b
	2. De 6 a 20 anos	2,82 (0,812)		3,17 (0,814)	
	3. Mais de 20 anos	2,82 (0,621)		3,06 (0,811)	

Variáveis de Agrupamento		Variáveis de Teste			
		Score do Fator <i>Estilo Gerencialista</i>	p	Score do Fator <i>Estilo Coletivo</i>	p
<i>Afastamentos do Trabalho</i>	1. Nenhum afastamento	2,56 (0,585)	0,001 ^a (2)	3,28 (0,716)	0,035 ^a (3)
	2. Pelo menos 1 afastamento	3,00 (0,718)		2,98 (0,756)	

^a Teste t para amostras independentes.

^b ONEWAY ANOVA.

(1) t(61,014) = 2,895

(2) t(107) = -3,500

(3) t(107) = 2,131

Obs.: valores em **vermelho** são estatisticamente relevantes.

Tabela 33. Resultados das análises de variância da Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT).

Variáveis de Agrupamento		Variáveis de Teste							
		Score Médio da ESPT	p-valor	Score do Fator <i>Falta de Sentido do Trabalho</i>	P	Score do Fator <i>Esgotamento Mental</i>	P	Score do Fator <i>Falta de Reconhecimento</i>	P
<i>Sexo</i>	1. Feminino	2,08 (0,721)	0,067 ^a	1,71 (0,831)	0,250 ^a	2,73 (0,819)	0,082 ^a	1,91 (0,837)	0,043 ^a (1)
	2. Masculino	1,78 (0,576)		1,55 (0,515)		2,39 (0,910)		1,53 (0,608)	
<i>Faixa Etária</i>	1. De 21 a 40 anos	1,84 (0,689)	0,327 ^b	1,50 (0,623)	0,476 ^b	2,39 (0,749)	0,219 ^b	1,73 (0,865)	0,337 ^b
	2. De 41 a 45 anos	2,04 (0,811)		1,84 (1,068)		2,67 (0,804)		1,75 (0,892)	
	3. De 46 a 50 anos	2,18 (0,689)		1,73 (0,719)		2,87 (0,863)		2,05 (0,838)	
	4. Acima de 50 anos	1,96 (0,638)		1,63 (0,705)		2,64 (0,905)		1,73 (0,651)	
<i>Situação Conjugal</i>	1. Solteiro/Divorciado Separado/ Viúvo	2,03 (0,749)	0,833 ^a	1,65 (0,747)	0,854 ^a	2,62 (0,933)	0,763 ^a	1,93 (0,917)	0,400 ^a
	2. Casado(a)/ União Estável	2,00 (0,685)		1,68 (0,789)		2,67 (0,817)		1,78 (0,759)	
<i>Grau de Escolaridade</i>	1. Até nível superior completo	1,86 (0,533)	0,175 ^a	1,56 (0,586)	0,376 ^a	2,59 (0,835)	0,656 ^a	1,56 (0,532)	0,015 ^a (2)
	2. Nível de Pós-Graduação	2,07 (0,745)		1,71 (0,828)		2,68 (0,856)		1,91 (0,865)	
<i>Cargo Efetivo</i>	1. Analista Legislativo/ Taquígrafo Leg.	1,99 (0,684)	0,546 ^a	1,59 (0,686)	0,048 ^a (3)	2,64 (0,800)	0,762 ^a	1,84 (0,803)	0,664 ^a
	2. Analista Leg.(Outras Atrib)/Técnico Leg.	2,08 (0,757)		1,92 (0,966)		2,70 (0,994)		1,76 (0,824)	
<i>Função Comissionada</i>	1. Sim	2,03 (0,530)	0,829 ^a	1,64 (0,579)	0,707 ^a	2,78 (0,677)	0,188 ^a	1,80 (0,629)	0,837 ^a
	2. Não	2,00 (0,800)		1,69 (0,885)		2,57 (0,942)		1,84 (0,910)	

Variáveis de Agrupamento		Variáveis de Teste							
		Escore Médio da ESPT	p-valor	Escore do Fator Falta de Sentido do Trabalho	P	Escore do Fator Esgotamento Mental	P	Escore do Fator Falta de Reconhecimento	P
Lotação	1. Coordenação de Registro Taquigráfico	1,98 (0,787)	0,894 ^b	1,55 (0,731)	0,113 ^b	2,56 (0,893)	0,527 ^b	1,92 (0,948)	0,628 ^b
	2. Coordenação de Revisão	1,97 (0,624)		1,57 (0,554)		2,70 (0,927)		1,77 (0,678)	
	3. Coordenação de Redação Final	2,07 (0,483)		1,79 (0,616)		2,90 (0,680)		1,71 (0,562)	
	4. Coord.de Hist. de Deb./Direção/Serv. Adm.	2,12 (0,737)		2,19 (1,210)		2,67 (0,721)		1,66 (0,607)	
Tempo de Lotação	1. Até 5 anos	1,92 (0,561)	0,382 ^b	1,63 (0,668)	0,650 ^b	2,59 (0,766)	0,662 ^b	1,69 (0,640)	LEVENE (0,026) 0,170 ^c
	2. De 6 a 20 anos	2,08 (0,777)		1,78 (0,924)		2,70 (0,829)		1,87 (0,831)	
	3. Mais de 20 anos	2,14 (0,890)		1,63 (0,816)		2,77 (1,071)		2,11 (1,065)	
Tempo de DETAQ	1. Até 5 anos	1,85 (0,572)	0,130 ^b	1,60 (0,728)	0,776 ^b	2,44 (0,760)	0,063 ^b	1,64 (0,655)	0,070 ^b
	2. De 6 a 20 anos	1,99 (0,802)		1,72 (0,930)		2,62 (0,843)		1,76 (0,856)	
	3. Mais de 20 anos	2,17 (0,712)		1,70 (0,701)		2,88 (0,889)		2,04 (0,858)	
Tempo de Câmara dos Deputados	1. Até 5 anos	1,74 (0,432)	LEVENE (0,022) 0,051 ^c	1,41 (0,513)	LEVENE (0,043) 0,086 ^c	2,29 (0,519)	LEVENE (0,004) 0,019 ^c (4)	1,61 (0,533)	0,193 ^b
	2. De 6 a 20 anos	2,07 (0,796)		1,83 (0,949)		2,70 (0,852)		1,80 (0,905)	
	3. Mais de 20 anos	2,12 (0,716)		1,69 (0,724)		2,82 (0,937)		1,96 (0,837)	
Afastamentos do Trabalho	1. Nenhum afastamento	1,78 (0,523)	0,000 ^a (5)	1,49 (0,673)	0,003 ^a (6)	2,36 (0,676)	0,000 ^a (7)	1,58 (0,537)	0,001 ^a (8)
	2. Pelo menos 1 afastamento	2,38 (0,785)		1,94 (0,845)		3,11 (0,886)		2,19 (0,995)	

^a Teste t para amostras independentes.

^b ONEWAY ANOVA.

^c ANOVA com correção de *Brown-Forsythe*.

(1) $t(107) = 2,047$

(2) $t(77,138) = -2,498$

(3) $t(107) = -1,996$

(4) $F(2, 101,322) = 4,137$

(5) $t(66,255) = -4,415$

(6) $t(107) = -3,076$

(7) $t(107) = -5,034$

(8) $t(58,078) = -3,685$

Obs.: valores em **vermelho** são estatisticamente relevantes.

Tabela 34. Resultados das análises de variância da Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT).

Variáveis de Agrupamento		Variáveis de Teste							
		Escore Médio da EDT	p	Escore do Fator Danos Psicológicos	p	Escore do Fator Danos Sociais	p	Escore do Fator Danos Físicos	p
Sexo	1. Feminino	2,12 (0,662)	0,033 ^a (1)	1,86 (0,882)	0,268 ^a	1,75 (0,623)	0,269 ^a	2,61 (0,920)	0,010 ^a (2)
	2. Masculino	1,80 (0,565)		1,64 (0,693)		1,60 (0,582)		2,08 (0,659)	
Faixa Etária	1. De 21 a 40 anos	1,90 (0,669)	0,130 ^b	1,59 (0,595)	LEVENE (0,007) 0,317 ^c	1,70 (0,619)	0,545 ^b	2,31 (1,022)	0,068 ^b
	2. De 41 a 45 anos	2,17 (0,689)		2,03 (1,123)		1,84 (0,592)		2,54 (0,702)	
	3. De 46 a 50 anos	2,22 (0,603)		1,92 (0,843)		1,76 (0,595)		2,82 (0,792)	
	4. Acima de 50 anos	1,91 (0,638)		1,74 (0,790)		1,61 (0,651)		2,28 (0,935)	
Situação Conjugal	1. Solteiro/Divorciado Separado/ Viúvo	2,00 (0,731)	0,625 ^a	1,79 (0,830)	0,848 ^a	1,65 (0,669)	0,466 ^a	2,44 (1,106)	0,740 ^a
	2. Casado(a)/ União Estável	2,07 (0,624)		1,82 (0,858)		1,75 (0,594)		2,51 (0,802)	
Grau de Escolaridade	1. Até nível superior completo	1,86 (0,487)	0,080 ^a	1,55 (0,615)	0,053 ^a	1,62 (0,542)	0,341 ^a	2,29 (0,711)	0,181 ^a
	2. Nível de Pós-Graduação	2,11 (0,693)		1,90 (0,897)		1,75 (0,638)		2,56 (0,943)	
Cargo Efetivo	1. Analista Legislativo/ Taquígrafo Leg.	2,04 (0,665)	0,781 ^a	1,68 (0,773)	0,005 ^a (3)	1,74 (0,619)	0,450 ^a	2,54 (0,929)	0,275 ^a
	2. Analista Leg.(Outras Atrib)/Técnico Leg.	2,08 (0,629)		2,20 (0,949)		1,64 (0,608)		2,33 (0,767)	
Função Comissionada	1. Sim	2,07 (0,579)	0,773 ^a	1,76 (0,751)	0,596 ^a	1,80 (0,637)	0,244 ^a	2,52 (0,771)	0,758 ^a
	2. Não	2,03 (0,703)		1,85 (0,909)		1,66 (0,598)		2,47 (0,973)	
Lotação	1. Coordenação de Registro Taquigráfico	2,05 (0,707)	0,976 ^b	1,75 (0,855)	0,286 ^b	1,72 (0,606)	0,613 ^b	2,53 (0,996)	0,392 ^b
	2. Coordenação de Revisão	2,00 (0,582)		1,75 (0,729)		1,58 (0,585)		2,52 (0,793)	
	3. Coordenação de Redação Final	2,09 (0,629)		1,75 (0,809)		1,77 (0,729)		2,61 (0,762)	
	4. Coord.de Hist. de Deb./Direção/Serv. Adm.	2,07 (0,628)		2,24 (1,006)		1,86 (0,559)		2,09 (0,718)	
Tempo de Lotação	1. Até 5 anos	2,02 (0,567)	0,883 ^b	1,77 (0,727)	0,850 ^b	1,69 (0,575)	0,518 ^b	2,47 (0,799)	0,670 ^b
	2. De 6 a 20 anos	2,06 (0,700)		1,84 (0,913)		1,82 (0,690)		2,42 (0,942)	
	3. Mais de 20 anos	2,10 (0,806)		1,88 (1,047)		1,64 (0,612)		2,64 (1,066)	
Tempo de DETAQ	1. Até 5 anos	1,94 (0,540)	0,184 ^b	1,73 (0,697)	0,365 ^b	1,63 (0,520)	0,306 ^b	2,35 (0,784)	0,285 ^b
	2. De 6 a 20 anos	1,98 (0,691)		1,71 (0,871)		1,68 (0,642)		2,43 (0,971)	
	3. Mais de 20 anos	2,20 (0,708)		1,96 (0,947)		1,83 (0,670)		2,66 (0,924)	
Tempo de Câmara dos Deputados	1. Até 5 anos	1,89 (0,445)	LEVENE (0,033) 0,295 ^c	1,48 (0,388)	LEVENE (0,000) 0,049 ^c (4)	1,68 (0,506)	0,681 ^b	2,38 (0,722)	0,658 ^b
	2. De 6 a 20 anos	2,06 (0,699)		1,93 (0,932)		1,67 (0,636)		2,46 (0,987)	
	3. Mais de 20 anos	2,13 (0,709)		1,91 (0,926)		1,78 (0,659)		2,57 (0,916)	

<i>Variáveis de Agrupamento</i>		<i>Variáveis de Teste</i>							
		Escore Médio da EDT	p	Escore do Fator Danos Psicológicos	p	Escore do Fator Danos Sociais	p	Escore do Fator Danos Físicos	p
<i>Afastamentos do Trabalho</i>	1. Nenhum afastamento	1,82 (0,468)	0,000 ^a (5)	1,53 (0,656)	0,000 ^a (6)	1,59 (0,506)	0,014 ^a (7)	2,22 (0,697)	0,000 ^a (8)
	2. Pelo menos 1 afastamento	2,40 (0,739)		2,25 (0,926)		1,91 (0,717)		2,91 (1,002)	

^a Teste t para amostras independentes.

^b ONEWAY ANOVA.

^c ANOVA com correção de *Brown-Forsythe*.

(1) $t(107) = 2,160$

(2) $t(107) = 2,627$

(3) $t(107) = -2,841$

(4) $F(2, 89,593) = 3,124$

(5) $t(64,024) = -4,624$

(6) $t(69,217) = -4,399$

(7) $t(68,954) = -2,521$

(8) $t(68,324) = -3,953$

Obs.: valores em **vermelho** são estatisticamente relevantes.