CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE PSICOLOGIA

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES DE SAÚDE DE UMA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DO RIO GRANDE DO SUL

Roberta Bellini

Lajeado, julho de 2014

Roberta Bellini

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES DE SAÚDE DE UMA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DO RIO GRANDE DO SUL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Psicologia, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Ms. Márcia Werner

Lajeado, julho de 2014

Roberta Bellini

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES DE SAÚDE DE UMA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DO RIO GRANDE DO SUL

A Banca examinadora abaixo aprova o Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Psicologia, do Centro Universitário Univates, como parte da exigência para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Profa. Ms. Márcia Werner – orientadora

Centro Universitário Univates

Profa. Ms. Lydia Koetz

Centro Universitário Univates

Profa. Ms. Liciane Diehl

Centro Universitário Univates

Lajeado, julho de 2014

AGRADECIMENTOS

A Deus, primeiramente, por ter me dado força durante esses sete anos de curso, em meio de dificuldades. Por ter me iluminado nas decisões mais difíceis e por ter me guiado ao longo do curso para trilhar o caminho mais correto possível.

Aos meus pais, Adecir Bellini e Marizete P. Bellini, pelo amor e dedicação e por terem me proporcionado essa oportunidade de um futuro promissor, principalmente meu pai, que fez dele todos os esforços possíveis para dar continuidade a essa jornada, me dando todo apoio e força para pleitear essa formação e a minha querida mãe por tantas vezes que abandonastes teus sonhos para realizar os meus e abristes mão das tuas vontades para realizar meus caprichos.

A vocês, queridos pais, o meu agradecimento. Vocês são responsáveis por este momento tão marcante em minha vida. Por sua dedicação, pelo amor que me fez mais forte, fazendo entender que sou capaz de ir mais além. A vocês que desde o começo acreditaram, incentivando-me sempre na busca de novos conhecimentos, me dando conselhos, contribuindo para o meu crescimento na vida acadêmica. Esta vitória também é de vocês.

Ao meu noivo, Rudinei, pelo amor e compreensão sempre, me deixando mais tranquila nos momentos mais difíceis do curso e até mesmo no decorrer do projeto. Dando-me apoio nas minhas decisões, por mais que algumas prejudiquem algumas das partes. Pela paciência, por me aturar, me ajudar e me fazer feliz, pelos dias estudando juntos e dias passados sem namorar.

Agradeço à professora Márcia, minha orientadora, que muito mais que orientar, me ajudou, me apoiou e me incentivou, tendo para comigo paciência, dedicação, disponibilidade, compreensão, carinho e preocupação, transformando as dificuldades em superação. A você, o meu muito obrigado.

A todos os meus professores, futuros colegas e acima de tudo por terem se tornado grandes amigos, fizeram com que eu continuasse e chegasse até onde cheguei.

Meus amigos, pela compreensão nas ausências e pelos momentos afetuosos e sem cobranças que temos juntado. Obrigada pela amizade sincera e especial.

Recebe também, meu muito obrigado, toda a equipe da ESF não apenas pelo aprendizado que me proporcionaram, mas pelo carinho e a forma como me receberam e se disponibilizaram em participar da pesquisa. Obrigado por tudo.

O meu muito obrigado também a banca examinadora, à professora Lydia Koetz e à professora Liciane Diehl por terem se disponibilizado a ler e contribuído com o mesmo, sem todos vocês esta pesquisa não poderia ser concluída.

"*Eu pedi Força e Deus me deu dificuldades para me fazer forte. Eu pedi Sabedoria e Deus me deu Problemas para resolver. Eu pedi Prosperidade e Deus me deu Cérebro e Músculos para trabalhar. Eu pedi Coragem e Deus me deu Perigo para superar. Eu pedi Amor e Deus me deu pessoas com Problemas para ajudar. Eu pedi Favores e Deus me deu Oportunidades. Eu não recebi nada do que pedi, mas eu recebi tudo de que precisava*" (Autor desconhecido).

CERTEZA

De tudo, ficaram três coisas:
A certeza de que estamos sempre começando
A certeza de que precisamos continuar
A certeza de que seremos interrompidos antes de terminar
Portanto devemos:
Fazer da interrupção um caminho novo
Da queda um passo de dança
Do medo uma escada
Do sonho uma ponte
Da procura um encontro

Fernando Pessoa

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo identificar as concepções de trabalho para os trabalhadores de saúde de uma Estratégia de Saúde da Família (ESF), numa cidade do interior do Rio Grande do Sul, bem como descrever o modo como os profissionais da equipe percebem seu trabalho, identificar questões que o perpassam e por quais dificuldades e gratificações é permeado. Neste estudo, de natureza qualitativa, descritiva e exploratória, utilizou-se o grupo focal como método de coleta de dados. A abordagem quantitativa foi utilizada para tratar os dados demográficos da amostra que são apresentados em gráficos. A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da UNIVATES – COEP/UNIVATES e aprovada. Os dados qualitativos foram tratados através da Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2012). Buscando responder ao problema norteador, analisou-se o sentido do trabalho, com objetivo de compreender seus significados, resultando em categorias como: 1) o significado do trabalho; 2) a centralidade do trabalho; 3) pontos positivos e negativos do trabalho; 4) significado do trabalho em saúde; 5) o trabalho na ESF. Como resultado, quanto ao problema norteador, constatou-se a necessidade de sentir-se produtivo, o trabalho enquanto vocação, a possibilidade de estar constantemente aprendendo e o alcance da independência econômica. Além disso, percebeu-se a presença de estresse, embora, os mesmos conseguem extravasá-lo através de atividades físicas. Portanto, diante deste estudo, pode-se concluir que uma mudança para amenizar os fatores estressores seria: espaços que oportunizassem aos trabalhadores discutirem questões cotidianas de seus processos de trabalho. E, assim, sentirem-se envolvidos nos processos decisórios. Do mesmo modo, percebeu-se a necessidade de momentos de escuta, os quais poderiam ser realizados através dos grupos de Balint (BRANDT, 2009).

Palavras-chave: Significado do trabalho. Grupo focal. Trabalho em saúde.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo dos participantes da pesquisa 36
Gráfico 2 – Idade dos participantes da pesquisa.....37
Gráfico 3 – Escolaridade dos participantes da pesquisa.....38
Gráfico 4 – Tempo de cargo dos participantes da pesquisa 38
Gráfico 5 – Estado civil dos participantes do grupo.....40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados sociodemográficos 35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 10

2 REFERENCIAL TEÓRICO 13
2.1 Breve Histórico do trabalho 13
2.2 Definição do trabalho 15
2.3 O mundo do trabalho na contemporaneidade 19
2.4 Estresse no Trabalho 21
2.5 Trabalho em saúde 24
2.6 Gênero no trabalho 26

3 METODOLOGIA 29
3.1 Coleta de dados 31
3.2 Sujeitos da pesquisa 31
3.3 Análise dos dados 33
3.4 Considerações éticas 34

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 35
4.1 Gráficos com análise seguindo a tabela anterior 36
4.2 Significado do Trabalho 41
4.3 A centralidade do trabalho 46
4.4 Pontos positivos e negativos do trabalho 47
4.5 Significado do Trabalho na Saúde 50
4.6 Como enxergam seu trabalho na ESF 55

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 61

REFERÊNCIAS 64

APÊNDICES 72
APÊNDICE A – Questões norteadoras do grupo focal 73
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) 74

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa objetivou investigar o significado do trabalho para os trabalhadores de saúde em um município do interior do Rio Grande do Sul. Na discussão do tema, evidenciam-se as problemáticas do enfrentamento de desafios e os dilemas provocados pela evolução no mundo do trabalho na pós-modernidade.

A Psicologia vem desempenhando funções diferenciadas dentro de organizações, mais do que novas funções, o modo como o sujeito trabalhador passou a ser visto sofreu mudanças. Pensar o trabalhador faz com que se amplie para novos e possíveis modos de olhar pra ele. Assim sendo, pensar a subjetividade em conexões com o trabalho implica abranger os processos através dos quais as experiências do trabalho produzem modos de agir, pensar e sentir (NARDI, 2006).

A psicologia vem cada vez mais ocupando lugar no mundo do trabalho, até porque se percebeu que este está conectado à vida das pessoas e, por isso, nele pode aparecer o sofrimento, os problemas, as angústias dos envolvidos (BARROS; FONSECA, 2004). Para os referidos autores pode se pensar o trabalho como um relevante modo de subjetivação, sendo que ele exerce uma gama de poderes sobre o sujeito, como o medo de perder o emprego, as condições que ele oferece, sendo que o sujeito empregado passa para a sociedade uma condição de ser útil, sendo assim sem emprego o sujeito perde posição na sociedade.

Muitas são as relações que existem no mundo do trabalho, que nada mais é do que o mundo em que estamos inseridos de alguma maneira, mesmo que não formalmente ou diretamente, mas de alguma forma genérica. No caminho das relações de trabalho, uma rede de vinculações vai se estruturando, sendo

necessário analisar o modo de operação desta, sua relação com os meios de vida e formação social (BARROS; FONSECA, 2004). Para os autores, o trabalho pode oferecer mais que segurança financeira ele, pode contribuir para uma construção dos indivíduos. Tanto que ele é considerado sua identidade perante a sociedade, ser trabalhador, quanto nas relações e formas que vai “existir” em meio ao coletivo.

O trabalho uma atividade básica para o ser humano, que a ele atribui significados expressando valores, crenças, desejos, importância. O significado atribuído ao trabalho é dado pelo que ele representa para o indivíduo, e esta junção faz com que se direcionem suas ações (MORIN, 2001). Para Santos apud Gennis e Wallis (2005), “não é a atividade a definidora do trabalho, mas as consequências do ato laboral e as circunstâncias, sobre as quais a atividade é explorada” (p. 11). O sentido dado ao trabalho, ou mesmo sua ausência, pode causar no indivíduo alterações de envelhecimento, e doenças mais graves, pois o mesmo contribui como fator equilibrante e de desenvolvimento (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993). Quando o trabalho tem um significado e suas funções são exercidas há sentimento de recompensa e prazer (CODA; FONSECA, 2004).

Dar significado ao trabalho é algo tão particular que sujeitos com a mesma profissão terão, em suas definições, alguns pontos desconexos, devido às diferenças individuais e, também, às características de cada organização. Então pensando nisso e na importância do assunto define-se o tema da pesquisa.

Define-se como objetivo geral deste estudo investigar qual o significado do trabalho para os trabalhadores de saúde de uma Estratégia de Saúde da Família (ESF) de uma cidade do Vale do Taquari/RS. Portanto, para atingir o objetivo geral, fez-se necessário contemplar os objetivos específicos que serviram de parâmetros norteadores para a investigação: descrever o modo como dos profissionais da equipe percebem seu trabalho; identificar questões que perpassam o trabalho e por quais dificuldades e potencialidades o trabalho é permeado; e identificar o lugar que o trabalho ocupa na vida dos profissionais de saúde.

O interesse pela temática sobre a saúde do trabalhador, e o significado atribuído ao trabalho, surgiu a partir da disciplina de Psicologia Trabalho e Organização I onde pode-se ter a oportunidade de realizar um grupo focal com

Bolsistas de uma Instituição de Ensino Superior, sobre o tema Trabalho e seu Significado. Além da prática organizacional, o que já seria suficiente para justificar,a escolha pelo tema, também se destaca a busca por apreender o significado do trabalho. Além disso, existe a necessidade de desenvolver estudos neste amplo campo contribuindo para os conhecimentos científicos (BORGES; TAMAYO, 2001).

O presente trabalho está estruturado em capítulos e sub capítulos. No primeiro capítulo é apresentada a introdução da pesquisa, momento em que são descritos o tema, o problema, os objetivos, a justificativa e a estrutura do trabalho. Já o segundo capítulo apresenta o referencial teórico sobre conceitos a origem do trabalho, definição do trabalho, significados do trabalho, o mundo do trabalho na contemporaneidade, estresse e por final o trabalho em saúde.

No terceiro capítulo foi destacado o método utilizado na pesquisa, abordando a descrição da mesma. No quarto capítulo é apresentado à descrição e análise dos dados coletados. No quinto capítulo são apresentadas as considerações finais. E no sexto capítulo apresentam-se, as referências pesquisadas e os apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico contemplará os termos envolvidos na pesquisa, como: o histórico do trabalho, definição do trabalho, significado do trabalho, o mundo do trabalho no contemporâneo, compreensão do estresse no trabalho e o trabalho em saúde. Sendo assim, através de apanhado histórico e sua relação com teorias contemporâneas será possível identificar quais os diferentes significados atribuídos ao trabalho.

Os autores pesquisados para a utilização no referencial teórico perpassam pela linha da psicodinâmica do trabalho, do estresse e em especial a saúde do trabalhador.

2.1 Breve histórico do trabalho

> "O trabalho continuará sendo uma referência não só economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante, como provam as reações dos que não o têm"[1] (CASTEL, 2003, p. 578).

Não se imagina um indivíduo sem trabalho nos dias de hoje. O trabalho pode ser considerado uma forma importante de socialização humana. Sendo por meio dele que o indivíduo compartilha de crenças, valores, hábitos, assim definindo a sua identidade (FERNANDES; ZANELLI, 2006).

[1] As citações utilizadas pela autora para abrir os capítulos são epígrafes.

Sendo assim, o ser humano tem buscado, através do trabalho, atender suas obrigações, atingir seus objetivos e realizar-se. Em consequência de sua natureza ampla e complexa, influenciado pela cultura e pelo momento histórico o conceito de trabalho pode se modificar (OLIVEIRA et al., 2004).

A sociedade moderna utiliza-se do trabalho como forma de identidade, um modo que o indivíduo tem de inserção social, pois aquele que não possui um trabalho não é valorizado, não obtém o status de trabalhador, torna-se uma exceção nessa cultura (NARDI, 2006).

Para o referido autor, as sociedades feudais e gregas estabeleciam hierarquias rígidas em relação ao trabalho, o lucro era considerado pecado e as profissões artesanais eram regradas pelo regime das corporações. Neste sentido, o trabalho era tido como punição (NARDI, 2006).

Já com a Reforma Protestante, o trabalho passa a ser pensado como vocação, aspectos positivos começam a ser valorizados, ao contrário da visão católica que o via como castigo. O lucro passou a ser visto como uma benção de Deus. Surgindo, então, conforme Nardi (2006), o corpo doutrinário dotado de valores morais que adquire maior status no capitalismo.

Com a Revolução Industrial no século XVIII, surgem grandes mudanças no mercado de trabalho, como traz Enriquez (1999):

> Neste momento [...] justamente porque a indústria se desenvolve, começou-se a perceber que os homens não somente sofrem sua história, mas também podem produzir sua história. E para produzi-la, é preciso também produzir economia. O trabalho, que não era tido em alta consideração [...] de repente passou a ser valorizado, porque se transformou num símbolo de liberdade do homem, para transformar a natureza, transformar as coisas e a sociedade (p. 70).

Com isso, o trabalho passa ser uma categoria capaz de diferenciar o ser humano dos animais, pois o homem tem a alternativa de por fim no momento em que determinasse, pois não seria ligado aos seus impulsos, mas à sua liberdade de atuar enquanto ser racional (OLIVEIRA et al., 2004).

Segundo Enriquez (1999), na compreensão capitalista, “o trabalho que era desvalorizado nas sociedades antigas, passou a ser um elemento fundamentalmente integrado a sociedade, ou seja, permite uma sociedade

engendrar, ou reforçar os laços sociais" (p. 55). Ainda coloca que a sociedade atual, incide em uma cultura onde os indivíduos que não trabalham são vistos como marginais e inúteis.

Com essas novas concepções de trabalho, e o surgimento de grandes empresas, a atividade ocupacional realizada pelo indivíduo é básica para a manutenção do sistema produtivo sendo um elemento fundamental de sua identidade. O trabalho para a sociedade é fundamental para reforçar os laços sociais (ENRIQUEZ, 1999).

De acordo com Oliveira (2004), como uma censura à sociedade capitalista, surge a visão marxista de trabalho, que impõe nas atividades realizadas na vida das pessoas uma alta centralidade. A atualidade produz e reproduz homens que buscam atingir os ideais que a sociedade vive. Assim, o trabalhador é subjetivado pelos modos de viver contemporâneos.

2.2 Definição de trabalho

> "Suas técnicas e antes de tudo suas armas de fogo garantindo-lhes sobre os povos munidos de arcos e de clavas uma fácil, esmagadora e duradoura superioridade" (FEBVRE apud BONZATTO, 2003, p.1).

Definir trabalho não é tão fácil como se imagina, tanto que se encontrou vários estudos acerca desse assunto. O trabalho é originário da palavra latina *tripalium*, que significa um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, para rasgá-los, esfiapá-los. *Tripalium* (do latim tardio "tri" (três) e "*palus*" (pau) - literalmente, "três paus") é um instrumento romano de tortura, uma espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos. Daí derivou-se o verbo do latim vulgar *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava, inicialmente, torturar momento de punição e sofrimento, alguém no *tripalium* (BONZATTO, 2003). Esse conceito nasceu nas sociedades antigas, Grécia e Romana, persistiu até o início do século XV (ALBORNOZ, 1988).

Ao longo da história, o trabalho trouxe seu valor percebido pelas pessoas em suas diferentes formas proporcionando diferentes características quanto à obrigatoriedade. De acordo Fonseca (2009), a intenção não é considerar o trabalho apenas como retorno financeiro, mas sim ajudando a melhorar os conhecimentos pessoais e o desenvolvimento do indivíduo como uma atividade importante interiormente.

Perante estas várias modificações da história e as características até mesmo conflitantes no mundo do trabalho ele serve como nó em nossa vida, pois ao mesmo tempo em que ele cria subordina, escraviza e aliena (ANTUNES, 2007). Para este mesmo autor, diante desse perturbado limite do século XXI, é desafiante e decisivo dar sentido ao trabalho, tornando também à vida fora do trabalho dotada de sentido.

Pensando nesta mesma lógica, o trabalho definido por Mauro (1996), representa um componente da responsabilidade e fator de segurança para o indivíduo, não é apenas a produção de um serviço e recebimento de salário e muito menos é somente um fator de doença. O autor descreve ainda que o trabalho deve ser a fonte de satisfação psíquica de realização pessoal e status.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), se o indivíduo perceber o seu trabalho somente como algo forçado, necessário somente à sua sobrevivência e alcances aquisitivos, deixa de percebê-lo como algo integrador, pelo qual pode criar-se, reconhecer-se enquanto ser social.

De forma parecida, Bastos, Pinho e Costa (1995) ressaltam as contradições existentes nas relações de trabalho, identificando dois pontos. No primeiro ponto, há uma vinculação do trabalho com a noção de sacrifício, de carga, de fardo, algo esgotante para quem o realiza sinônimo de luta, sendo feita uma avaliação negativa do trabalho. No segundo ponto, há um reconhecimento positivo como forma de acrescentar as habilidades humanas a fim de atingir determinados objetivos.

As atuais transformações que afetam o trabalho, afirmam que “ele deixa de ser achado como um fundamento ético da sociedade ou da vida individual, e passando a ter uma significação simplesmente estética, com o único fim de atender aos objetivos da sociedade do consumo.” (OLIVEIRA et al., 2004, p. 9). Os referidos autores trazem que a contradição e a complexidade do trabalho, passam a ser vistas

com outros olhares, um ato de criação como fonte de desenvolvimento e de satisfação, por meio de permanência e, ao mesmo tempo, uma forma de auto-realização, de status, de poder e de identidade podendo ser uma atividade física e intelectual.

De acordo com Pinto e Puma (2007), o conceito de trabalho abarca a definição de que ele não possui um fim em si mesmo, mas que consiste de um meio para se obter um fim, diferente da atividade laboral. Ou seja, o trabalho também pode ser uma construção social, que depende das influências vividas pelo indivíduo.

Acompanhando essa linha, Borges e Tamayo (2001) afirmam que o trabalho é rico de sentido individual e social sendo o meio de produção da vida de cada sujeito, provendo a permanência, criando sentidos existenciais, ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade.

Fonseca (2009), afirma que trabalho é um conjunto de atividades humanas, com retorno econômico ou não, de “atitude produtiva e criativa que, frente ao uso de técnicas, permite obter, produzir certos bens, produtos e serviços” (p. 22). O autor prossegue dizendo que o ser humano absorve força, habilidade, conhecimentos e, como consequência, ele adquire algum tipo de retorno material e social deste trabalho.

Segundo essa explicação, destaca-se o entendimento de que as pessoas, não procuram se restringir aos benefícios diretos da atividade que executam, e sim, trabalham com a intenção de atingir e agregar outros benefícios, fora daquela atividade. Assim, o trabalho deixa de ser uma mera atividade para ser uma forma de conseguir “algo tido como maior” (FONSECA, 2009, p. 13).

Codo (1997) também define o trabalho como um ato de dupla modificação entre o sujeito e o objeto, causador de um significado. A simples ação de transformar sujeito em objeto e vice versa, não é um trabalho. Ele torna-se trabalho quando se exceder a ação formando um significado, que não seja só fazê-lo, mas uma forma que o homem tem para se realizar e se modificar por meio dos seus conhecimentos e capacidades.

Significado vem da palavra “signos”. Significado está atrelado ao sentido e valor. Conforme Varella (2006), dar sentido ao mundo é um ato importante e decisivo na vida em sociedade, pois é dando sentido às coisas que as pessoas desenvolvem conceitos diante das situações e fenômenos a sua volta. De acordo com Borges e Tamayo (2001), dar significado é um processo realizado subjetivamente por cada pessoa, é algo singular de cada um.

Com relação ao significado do trabalho, são vários os estudos que utilizam a nomenclatura sentido do trabalho. Tolfo e Piccinini (2007) reconheceram que mesmo empregando termos diferentes, muitas vezes, os poucos autores tomam as mesmas variáveis de estudo para falarem do mesmo assunto.

No final do século XX, com o efeito do pensamento econômico, ampliou-se o controle das organizações na sociedade e na vida dos indivíduos, fazendo com que os mesmos demonstrassem concepções diferentes sobre o trabalho (OLIVEIRA et al., 2004). Assim, o sentido atribuído ao trabalho é um processo individual que acompanha momento histórico da sociedade, portanto, inacabado.

Segundo Mourão e Borges-Andrade (2001), o papel do indivíduo, como formador e construtor do significado de trabalho, baseia-se em inserir marcas nos modos de se inventar o trabalho e, sendo assim, mutante, dando ao processo de atribuição de significado ao trabalho o caráter de permanente.

De acordo Lima e Vieira (2005), o significado atribuído ao trabalho pode ter consequências comportamentais diferenciadas em relação à interpretação de cada contexto compreender o significado do trabalho poderá representar uma nova dimensão de atitudes e postura.

A seguir será feita uma contextualização sobre o trabalho no contemporâneo, buscando compreender o conceito de trabalho nesta nova era que é movida pela rapidez das coisas.

2.3 O mundo do trabalho na contemporaneidade

> "O vivenciado e as condutas são fundamentalmente organizados pelo sentido que os indivíduos atribuem á suas relações no trabalho" (DEJOURS, 1994, p. 140).

Ao falar sobre contemporaneidade os pensamentos de Baumam (2004) cujo autor coloca que é um mundo que tem mudanças rápidas e de forma imprevisível, onde os indivíduos encontram dificuldades internas de manter vínculos mais duradouros. Fazem laços como redes que podem ser desconectadas a qualquer momento. O referido autor traz duas características que fazem nossa forma de modernidade nova e diferente. A primeira é o colapso gradual e o rápido declínio da antiga ilusão moderna "[...] da crença de que há um fim do caminho em que andamos [...], um Estado de perfeição a ser atingido amanhã, no próximo ano ou no próximo milênio, algum tipo de sociedade boa, de sociedade justa e sem conflitos em todos ou alguns de seus aspectos postulados" (BAUMAN, 2001, p. 37).

A segunda aponta para o individualismo e consiste na desregulamentação e na privatização das tarefas e deveres modernizantes. O que costumava ser considerada uma tarefa para a razão humana, vista como dotação e propriedade coletiva da espécie humana, foram individualizadas. "[...] Ainda que a ideia de aperfeiçoamento pela ação legislativa da sociedade como um todo não tenha sido completamente abandonado, a ênfase se transladou, decisivamente, para a auto-afirmação do indivíduo [...]" (p. 38). Essa importante alteração se reflete na realocação do discurso ético/político no discurso ao direito de os indivíduos permanecerem diferentes e de escolherem à vontade seus próprios modelos de felicidade e de modo de vida adequado (BAUMAN, 2001, p. 38).

> O mais urgente é mudar nosso olhar para aprender a discernir no mundo que morre e que se transformam as sementes de outros mundos possíveis (GORZ, 2004, p. 35).

Harvey (1992) explica que o tempo de produção associado ao tempo de circulação da troca gera o "tempo de giro do capital". O grande esforço do capitalismo concentra-se em reduzir este tempo de giro para acelerar os processos sociais, as relações de produção, experiência e poder. Este objetivo depende de diferentes fatores desde a produção até a mobilização para o consumo, e, neste

contexto, a flexibilidade dos trabalhadores torna-se fundamental para seu alcance. O autor sustenta que tais evidências influenciaram na superação do fordismo[2]:

> Os trabalhadores, em vez de adquirirem uma habilidade para toda a vida, podem esperar ao menos um surto, senão muitos, de desabilitação e reabilitação no curso da vida. A destruição e reconstrução acelerada das habilidades dos trabalhadores foram uma característica central da passagem do fordismo para os modos flexíveis de acumulação (HARVEY, 1992, p. 210).

Neste contexto de flexibilização do trabalho e do trabalhador, Sennett (2008) afirma que o novo capitalismo, marcado pelo mercado global e o uso indiscriminado de novas tecnologias, tornaram a vida das pessoas mais dinâmicas, obrigando-as, consequentemente, a se prepararem para mudanças, incluindo frequentes trocas de emprego. O mundo é agora mais ágil e a troca de atividade ou mesmo de carreira são cada vez mais comuns. Ao mesmo tempo em que observamos uma maior flexibilidade e abertura do sistema, percebemos também alguns de seus efeitos indesejados (JUNQUEIRA; JUNQUEIRA, 2011).

Como ressalta Sennett (2008), o medo de perder o controle da própria vida em razão das crescentes forças mercadológicas se tornou algo constante entre os indivíduos. As empresas se caracterizam pelo afrouxamento dos elos sociais, e os contratos trabalhistas passaram a ser de curto prazo. Há uma falta de perspectiva de compromisso duradouro com as organizações, gerando instabilidade e falta de lealdade institucional. Os empregados tendem a ficar “negociáveis” assim que percebem que não podem traçar uma trajetória dentro da organização onde trabalham e, principalmente, quando observam que não têm em quem confiar (JUNQUEIRA; JUNQUEIRA, 2011, p. 162).

Esta é a nova fase em que vivemos o chamado “novo capitalismo” vindo gerar alterações em nosso cotidiano nos modos de estabelecer relações de confiança entre os indivíduos, fazendo com que o coletivo se enfraqueça. O lema “não há longo prazo”, enunciado pelo contemporâneo como bem enfatiza Sannett (2008) “Corrói a confiança e o compromisso mútuos, e a ausência desses laços ameaça o funcionamento de qualquer empreendimento coletivo.” (p. 169). Este princípio faz

[2] Filho (2005), diz que o fordismo é um sistema de produção, criado pelo empresário norte-americano Henry Ford, cuja principal característica é a fabricação em massa. Henry Ford criou este sistema em 1914 para sua indústria de automóvel, projetando um sistema baseado numa linha de montagem.

com que os empregos sejam trocados por projetos e contratos passageiros de trabalho e com isso as relações diminuem cada vez mais.

A cultura cotidiana, da mídia, do consumo e da publicidade, é largamente dominada pelo bem-estar individual, pelo lazer, o interesse pelo corpo, os valores individualistas do sucesso pessoal e do dinheiro. “Desde a entrada das nossas sociedades na era do consumo de massa, predominam os valores individualistas do prazer e da felicidade, da satisfação íntima, não mais a entrega da pessoa a uma causa, a uma virtude austera, a renúncia de si mesmo” (LIPOVETSKY, 2004, p. 23).

As modificações nas relações de trabalho afetam, sobretudo, a dinâmica social. A produção de conhecimento e as conquistas tecnológicas influenciam o mercado, exigindo um profissional que se atualize constantemente e que se aproprie das novas tecnologias para usá-las em seu serviço. O aumento do volume de atividades, no entanto, não representa a elevação de salários e benefícios (JUNQUEIRA; JUNQUEIRA, 2011).

Então o sujeito pós-moderno constitui-se em uma realidade em que não há mais tempo para pensar, para descobrir, mas um tempo de reprodução de valores e modos de viver que é marcado pelo ritmo de vida acelerado, pelas relações cada vez mais impessoais (HALL, 2006).

Sendo assim, o estresse pode ter outro viés das relações contemporâneas, no qual cobra-se cada vez mais eficiência e produtividade, o que vem a desencadear um mal-estar físico e psíquico nos sujeitos. Enfatizando a questão do estresse com o trabalho, destaca-se a seguir a compreensões sobre o mesmo.

2.4 Estresse no trabalho

> *“A máquina acomoda-se à fraqueza do homem, para converter o homem fraco em máquina”* (MARX, 1985, p. 17, grifo do autor).

Há autores que abordam o estresse como doença, mas a finalidade não é tratá-lo assim, mas sim como um sintoma social.

Para Sousa e Mendonça (2006), o estresse é um processo interno e externo vivenciado pelo indivíduo. Um desses processos que influencia no surgimento do estresse é a forma como o indivíduo lida com as situações adversas. “O estresse é um estado que nos informa que o organismo não encontrou a maneira de acomodar-se ao âmbito em que lhe cabe viver” (VALDÉS, 2002, p. 87).

As constantes acelerações de nossos dias fazem nosso corpo e mente reagirem através do estresse para dizer que algo está acontecendo de insatisfatório em nossas vidas (ABRAHÃO; CRUZ, 2008). Assim, podemos pensar o estresse como uma resposta contemporânea aos vários estímulos que vivemos e às cobranças que nos são impostas, como: temos de ser bom na família, no trabalho, ter tempo para o lazer, não podemos falhar, nem passar por fracos. Enfim,

> O ser humano tem acumulado cada vez mais tarefas e vive a angústia, buscando formas de administrar a vida pessoal e profissional. Na sobrevivência diária, a cada momento são solicitados reflexos rápidos e pensamentos acelerados, intensificando a sensação de mal-estar. O efeito de todo esse mal-estar, invariavelmente é atribuído ao estresse (ABRAHÃO; CRUZ, 2008, p. 107).

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2007), o termo estresse foi criado por Hans Selye e utilizado por ele em 1926, o termo vem da Física, fazendo alusão ao grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. Sendo assim o estresse relacionado aos seres humanos diz respeito ao grau de adaptação exigido do ser humano para com seu meio. Os referidos autores trazem que o estresse é a tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista.

Portanto, o estresse, sendo pensado na perspectiva do trabalho, surge de acordo com a importância que é dada a ele nos dias atuais, ou seja, as pessoas passam o maior tempo de seus dias no trabalho e não em suas casas, com suas famílias. Assim, o trabalho passa a ser a segunda família, na qual existem afetos, mas também cobranças e pressões. Ao se analisar o estudo sobre estresse relacionado ao trabalho se encontra a mesma noção de necessidade de adaptação.

> O estresse resulta de uma discordância entre, de um lado, as capacidades de uma pessoa e as exigências de sua tarefa, de outro, entre as necessidades da pessoa e respostas ao meio imediato. Essa definição evidencia mais uma vez a noção de desequilíbrio quantitativo e qualitativo como, por exemplo, muito ou pouco trabalho ou então, trabalho que exige competências que não se tem ou, ao contrário, subestimando as mesmas,

> evidencia, também uma dimensão interior – a pessoa com capacidades e necessidades e a exterior – a tarefa, o ambiente, a demanda externa (ABRAHÃO; CRUZ, 2008, p. 109).

Pode se pensar então que o estresse é uma resposta às mais variadas exposições dos indivíduos no trabalho. São diversos os fatores aos quais os indivíduos são submetidos, tais como: situação salarial, valorização, ambiente, relações interpessoais, conflito, papéis, sobrecarga, lazer.

> Na perspectiva da psicologia, estresse é uma reação a demandas sócio-psicológicas que causam desequilíbrio, sendo os estudos científicos sobre estresse identificados sob a ótica de quatro grandes ênfases: ênfase nos estressores que são fatores favorecedores de estresse e são enfocados tanto na perspectiva do ambiente físico quanto do ambiente social; ênfase nas reações a esses estressores, reações de natureza fisiológica, psicológica e comportamental; ênfase da forma como essa interação ocorre, ou seja, da discrepância entre o que é percebido no ambiente e o que é esperado pelo trabalhador; ênfase no processo, que desconsidera o estresse como um fator do indivíduo ou do ambiente, admitindo eu ele decorra da transação indivíduo-ambiente (PAZ, 2008, p. 232).

Enfim, o ambiente de trabalho está repleto de possíveis fatores estressores. Porém, como o indivíduo está vulnerável a vários estímulos, o modo como lida também vai interferir no seu processo de vida e isso vai dizer qual é o nível de estresse. Inserido no conceito de estresse encontramos duas características: *eustress* e *distress*, os quais são diferenciados por questões positivas e negativas relacionadas ao mesmo.

O estresse pode ser caracterizado por aspectos positivos e negativos. Sendo assim, o *eustress* refere-se a situações e experiências em que o estresse tem resultados e consequências positivas, ou seja, seria o estresse benéfico, aquele que diante de um agente estressor, impulsiona a buscar mais, a se superar, seguir diante dos desafios, pois acentua a confiança em si mesmo. Já no *distress*, reporta-se a situações e experiências pessoais desagradáveis e com prováveis consequências negativas para a saúde e o bem-estar psicológico. Conforme Nelson e Simmons (2007), as consequências benéficas à saúde do estresse poderiam ser explicadas por alterações hormonais e bioquímicas, ou também pelo fato do indivíduo direcionar seus esforços para lidar com o *distresse*.

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2007), o estresse relacionado ao trabalho ocorre quando as pessoas percebem no ambiente em que atuam uma ameaça às suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou à sua saúde

física e mental, prejudicando a interação desta com o exercício de sua função nesse ambiente. Neste sentido, o estresse manifestado no trabalho é um desencadeador de sintomas que geram alterações nos mais variados contextos em que estes sujeitos estão inseridos. Entretanto, o estresse pode ser um sintoma social das relações contemporâneas, em que se cobra cada vez mais eficiência e produtividade, desencadeando um mal-estar físico e psíquico nos sujeitos.

2.5 Trabalho em saúde

> "Toda a organização da temporalidade social foi conturbada, e todas as regulações que comandam a integração do indivíduo em seus diferentes papéis, tanto familiares quanto sociais, tornaram-se mais flexíveis" (CASTEL, 2003, p. 572).

O indivíduo no seu ambiente de trabalho enfrenta uma gama de exigências psicológicas que podem envolver pressões de horários, níveis de concentração, dependência de outros colegas para a realização de tarefas e clima organizacional. Portanto, os fatores estressores organizacionais podem ser tanto psicológicos quanto físicos. As longas horas de trabalho, rotina, preocupação, medo de perder o emprego, situação econômica, dentre outros fatores vivenciados pelas pessoas, nas suas diversas formas de convívio social, tornam-nas sujeitas ao estresse, gerando assim, uma série de outros problemas (HALL, 2006; ABRAHÃO; CRUZ, 2008).

No trabalho em saúde isso não poderia ser diferente, pois a todo o momento o profissional de saúde lida com estresse, seja a morte de paciente, o convívio em equipe. O profissional de saúde acaba por ficar exposto a estressores ligados ao relacionamento interpessoal no trabalho, principalmente por terem que lidar diretamente com demandas complexas de pacientes que atendem, criando sofrimento ao profissional (BORGES, 2004).

No trabalho em saúde, enfatiza-se que as organizações de saúde devem ser espaços de produção de bens e serviços para os usuários, assim como espaços de valorização do potencial inventivo dos diversos atores entre eles: gestores, trabalhadores e usuários. O trabalho não é, apenas, o que está definido previamente para ser executado, mas também o que se realiza nas ocasiões concretas no trabalho. Portanto, ele inclui o esforço que depende do cotidiano profissional, os

acordos e pactos realizados e até mesmo o que se pensou em fazer, mas não foi possível (BRASIL, 2009).

Segundo Pires (2000):

> Trabalho em saúde é um trabalho essencial para a vida humana e é parte do setor de serviços. É um trabalho da esfera da produção não material, que se completa no ato de sua realização. Não tem como resultado um produto material, independente do processo de produção e comercializável no mercado. O produto é indissociável do processo que o produz; é a própria realização da atividade (p. 85).

A ligação entre trabalho e trabalhador é então, por natureza constante e estreita, e por atuar diretamente com o processo de doença, o profissional da saúde está em constante convívio com a dor, morte, sofrimento, desespero, irritabilidade, incompreensão e demais sentimentos que envolvem este processo. Esses sentimentos podem refletir na profissão gerando um estresse no profissional envolvido (STACCIARINI; TRÓCCOLI, 2001).

A Estratégia Saúde da Família (ESF) surgiu em 1994 como iniciativa do Ministério da Saúde para implementar a atenção primária em saúde e mudança do modelo assistencial, alterando o paradigma voltado às doenças, baseado no hospital, para o de promoção de saúde, prevenção de doenças e cuidado às doenças crônicas, baseado no território de abrangência das Unidades Básicas de Saúde (UBS) (SILVA; RODRIGUES, 2010).

Assim, a ESF, como estruturante da atenção básica, traz aos trabalhadores de saúde a provocação de rever suas praticas diante do modelo de produção social da saúde. Torna-se essencial investir na formação de profissionais capacitados para lidar com esse objeto ampliado, para aperfeiçoar os instrumentos de trabalho em saúde e buscar a intersetorialidade[3].

O processo de trabalho das ESF é marcado, dentre outros fatores, pelo trabalho interdisciplinar e em equipe, pela valorização dos diversos saberes e práticas na expectativa de uma abordagem integral e resolutiva, e pelo

[3] Segundo Silva e Rodrigues (2010), a intersetorialidade em saúde é compreendida como uma relação reconhecida entre uma ou várias partes do setor saúde com uma ou várias partes de outro setor que se tenha formado para atuar em um tema visando alcançar resultados de saúde de uma maneira mais efetiva, eficiente ou sustentável do que poderia alcançar o setor saúde agindo por si só (p. 2).

acompanhamento e avaliação sistemática das ações implementadas, visando a readequação do processo de trabalho (PAVONI; MEDEIROS, 2009).

O trabalho em equipe é tido como proposta estratégica para enfrentar o intenso processo de particularização na área da saúde. Esse processo caracteriza-se pelo aprofundamento do conhecimento e da intervenção em aspectos individualizados das necessidades de saúde, sem contemplar a articulação das ações e dos saberes de forma simultânea (PAVONI; MEDEIROS, 2009).

A equipe de Saúde da Família é estruturada para atender de forma direta e integral determinado número de famílias em determinado território. Ao mesmo tempo em que tem como objetivo, com a participação da comunidade, promover mudanças das condições para produção de melhor qualidade de vida para as famílias atendidas. Então, “o ESF constitui-se de equipes multiprofissionais que devem atuar em uma perspectiva interdisciplinar” (OLIVEIRA; SPIRI, 2006, p. 729). Os membros da equipe trabalham de forma que consigam articulam suas práticas e saberes tanto na promoção de saúde, quanto na prevenção de doenças, intervindo no sujeito sem tirá-lo de seu contexto (OLIVEIRA; SPIRI, 2006).

Oferecer um espaço para que estes profissionais possam canalizar este sofrimento causado pela rotina do dia a dia, é uma das formas de se promover saúde dentro das equipes.

2.6 Gênero no trabalho

> “A divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social” (BRITO; OLIVEIRA, 1997, p. 252).

Para Flax (1987), as relações de gênero implicam em relações variadas e respectivamente relacionadas entre homens e mulheres frente aos diferentes aspectos da vida social, dentre eles o trabalho. Para a referida autora “na perspectiva das relações sociais, homens e mulheres são ambos os prisioneiros do gênero, embora de modos altamente diferenciados, mas inter-relacionados.” (p. 229). Portanto, a inter-relação entre homens e mulheres sobre a perspectiva de gênero acarreta nas relações sociais relacionais e articuladas entre si.

As relações de gênero indicam um núcleo complexo de relações sociais e um conjunto mútuo de processos históricos e sociais variáveis. O gênero como categoria analítica e processo social é relacional. As relações de gênero são processos complexos e instáveis formados de partes inter-relacionadas e interdependentes. Constituem, também, capacidades humanas diferenciadas e assimétricas. Por meio das relações de gênero, “dois tipos de pessoas são forjados: “o homem e a mulher”; os quais são apresentados como excludentes”. Além de que épocas e culturas são responsáveis por alterar o conteúdo e a rigidez das categorias homem e mulher. De modo geral, “as relações de gênero têm sido definidas como relações de dominação e (precariamente) controladas por um de seus aspectos inter-relacionados: o homem” (FLAX, 1987, p. 228).

Para autora Neves (1988), gênero é definido mediante uma construção histórica e social, na qual relações complexas e de poder estão diretamente envolvidas, colocando as mulheres em posições inferiores.

Nogueira (2001) usa como argumento central a suposição de que a atual subordinação das mulheres na sociedade é consequência do capitalismo. Os autores pesquisados tratam do tema como, “relações sociais de sexo” por isso este conceito será utilizado na pesquisa. Hirata (2002) as define como “as interpretações das relações sociais sexuadas e da divisão sexual do trabalho (...) campo das ‘pesquisas feministas e das pesquisas sobre as mulheres’[...]” (p. 278). “A divisão sexual do trabalho é sempre estruturada por um princípio hierárquico: o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao feminino” (HIRATA apud KERGOAT, 2007, p. 3).

> As relações entre homens e mulheres são vividas e pensadas enquanto relações entre o que é definido como masculino e feminino - os gêneros. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é um dos muitos *locus* das relações de gênero. (...) Abrindo espaço para se pensar as novas questões que preocupam a sociologia do trabalho: as "metamorfoses" do trabalho e o seu questionamento, a subjetividade no trabalho, e as identidades no trabalho, o problema de igualdades e diferenças e as formas contemporâneas de gestão e de políticas sociais (CASTRO apud LOBO, 1992).

As relações sociais de sexo são consideradas por Kergoat (2003) como um tensionamento que atravessa o campo social e produz certos fenômenos sociais. O que está em jogo na produção destes fenômenos constitui os interesses contrários

entre homens e mulheres. A partir das disputas entre grupos masculinos e femininos na esfera do trabalho, a autora apresenta as seguintes proposições: “relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho são duas expressões indissociáveis e que formam epistemologicamente um sistema; a divisão sexual do trabalho tem o status de desafio das relações sociais de sexo” (KERGOAT, 2003, p. 58).

> Neste caso, as relações sociais de sexo se articulam com as relações de classe, definindo uma condição de gênero diferenciada no processo de trabalho, o que significa que ser trabalhador não era o mesmo que ser trabalhadora (BRITO; OLIVEIRA, 1997, p. 246).

Há que se considerar ainda, que o trabalhador possui uma vida, que inclui a vivencia no trabalho, mas fora dele inclusive, sente desejos, possui sonhos, frustrações, convive com várias pessoas, encontra-se inserido em um meio complexo que lhe confere, segundo Dejours (2009), características únicas e pessoais.

Pode se pensar na sobrecarga vivenciada pelas mulheres ligada à vida fora do trabalho. É evidente o peso vivido por mulheres, seu desdobramento em diversos papéis como casa, filhos, trabalho. Quando sobrecarregadas deixam de viver sua vida em prol do cuidar dos outros. Tudo isso porque o sistema de família tem sido historicamente atrelado à mulher. E ela, enquanto pessoa humana se torna esquecida e deixada de lado.

As tarefas atribuídas à mulher no lar sobrecarregam sua vida de modo a restringir sua participação fora dele, ou seja, á uma dicotomia entre “trabalho feminino” e “trabalho masculino” limitando o desenvolvimento da mulher. Assim, a divisão sexual do trabalho doméstico não só sobrecarrega a mulher, mas também beneficia o homem (KERGOAT, 2003).

Percebe-se que as mulheres conquistaram muitas etapas no mundo do trabalho, mas ainda existe desigualdade visto que mesmo se deslocando para ele fora do lar, ela é dominada a continuar nele, acabando por exercer uma dupla jornada de trabalho. Essa relação desigual de gênero se reflete nos diferentes campos da vida social e acaba por intervir no desenvolvimento da mulher enquanto profissional e pessoa humana fazendo com que a mesma sofra por viver esta tripla jornada: filhos, casa, trabalho e algumas ainda cuidam de seus cônjuges.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com os objetivos do estudo, optou-se por uma pesquisa de abordagem qualitativa, descritiva e exploratória. Entretanto, a fim de complementar a análise, os dados demográficos foram tratados de modo quantitativo.

Justifica-se como qualitativa, pois, segundo Leopardi (2002), está amplamente relacionada aos estudos que objetivam conhecer a percepção de pessoas que vivenciaram o objeto de análise observando a vida diária, facilidades, dificuldades, sentimentos, surpresas e outras emoções.

Segundo Denzi e Lincoln apud Bosi e Mercado (2004), a pesquisa qualitativa é descrita como a atividade que define o lugar do observador no mundo e que incide num conjunto de práticas e materiais interpretativos que tornam o mundo visível. Dizem ainda que estuda fenômenos e relações em seu meio natural, conferindo um sentido a partir do significado que as pessoas atribuem a eles.

Chizzoti apud Bosi e Mercado (2004) lembra que a abordagem qualitativa tem como identificação o reconhecimento da existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, um depende do outro numa postura interpretativa, portanto não neutra do observador que atribui um significado aos fenômenos que interpreta.

Para o autor Flick (2009), “A pesquisa qualitativa é de particular relevância ao estudo das relações sociais devido à diversificação das esferas sociais” (p. 20). O referido autor traz ainda os aspectos essenciais da pesquisa qualitativa que

> [...] consistem na escolha adequada de métodos e teorias convenientes; no reconhecimento e na análise de diferentes perspectivas nas reflexões dos pesquisadores a respeito de suas pesquisas como parte do processo de

> produção de conhecimento; e na variedade de abordagens e métodos (FLICK, 2009, p. 23).

A presente pesquisa classificou-se como qualitativa, pois se buscou a subjetividade dos participantes levando em consideração os pontos de vista de cada indivíduo. Também pela forma de coleta de dados que foi o grupo focal só com a pesquisa qualitativa que conseguiu coletar estes dados.

A pesquisa quantitativa segundo Leopardi (2002) representa aquilo que pode ser medido, mensurado e contado; é adequada quando se deseja conhecer de modo estatístico o objeto de estudo. É utilizada nas situações que exigem um estudo exploratório para um conhecimento mais profundo do problema da pesquisa.

Também o estudo caracterizou-se como exploratório e descritivo, pois segundo Leopardi (2002), a pesquisa exploratória objetiva fazer com que o pesquisador se aproxime mais de um fato ou fenômeno, criando familiaridade e aumentando a experiência (p. 119). Já os autores a seguir entendem o estudo exploratório de outra forma.

Para Tomasi e Yamamoto (1999), os estudos exploratórios permitem ao pesquisador ampliar sua experiência em torno de determinado problema. Assim esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, pois permitiu à pesquisadora, por meio de um grupo focal, ampliar o problema da pesquisa o “significado do trabalho para os trabalhadores de saúde”.

Segundo Gil (1996), classifica-se como descritiva, pois objetivou levantar opiniões e conhecer a fundo as crenças e atitudes de uma população. O estudo descritivo procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua conexão e relação com outros, sua natureza e características, ou seja, buscou proporcionar mais familiaridade e vínculo com o problema, tornando-o mais explícito. A pesquisa caracteriza-se como descritiva, já que a pesquisadora interviu em um grupo e precisou entendê-lo para fazer conexões, bem como estabelecer relações que o englobam.

3.1 Coleta de dados

Após a escolha dos trabalhadores e a demonstração de seu interesse em participar do estudo, a acadêmica-pesquisadora, juntamente com a coordenadora da ESF, verificaram as possibilidades de horários para realização do grupo focal.

Em seguida agendou-se o encontro, dentro da ESF. Primeiramente leu-se, conjuntamente, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B), o qual foi assinado em duas vias, uma ficando com a acadêmica-pesquisadora e a outra com os participantes do grupo.

A coleta de dados foi realizada por meio de um grupo focal com duração de uma hora e dez minutos, as falas foram gravadas e transcritas pela pesquisadora, o mesmo ocorreu durante o período de expediente dos trabalhadores. Para o encontro, a acadêmica-pesquisadora deslocou-se ao ESF. O grupo não desmarcou e não se atrasou para o encontro.

> Penso que é nos encontros que se expressam e se produzem diferentes graus de abertura, diferentes graus de intensidade, turbulências acontecem, geram-se outros repertórios existenciais que se solidificam. Pequenos eventos podem reverberar em outros jeitos de funcionar, viver e apresentar-se frente ao outro, criando realidades (LIMA; NETO; ARAGON, 2010, p. 120).

Percebeu-se que havia vontade do grupo em participar do encontro. Somente no primeiro momento relataram estarem um pouco amedrontados, pois não sabiam o que aconteceria e como seria, mas logo após a primeira pergunta foram se sentindo menos inseguros.

Durante o encontro, tentou-se proporcionar ao grupo não somente um momento de pensar, mas também de aliviar suas tensões e emoções. Acredita-se que isso tenha ocorrido, pois conforme relato dos mesmos, este momento foi de grande importância.

3.2 Sujeitos da pesquisa

Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética e Pesquisa (COEP) da Univates, sob protocolo nº 350.527, buscou-se com a coordenadora da

Estratégia Saúde da Família (ESF) a aprovação para a realização da pesquisa. A coordenadora aceitou a proposta e colocou-se à disposição para conversar com a equipe e fazer uma lista dos trabalhadores de saúde que se interessariam em participar. Assim, contataram-se somente os trabalhadores que se enquadravam nos critérios de inclusão: profissionais de saúde que trabalhem na ESF localizada em uma cidade do Vale do Taquari/RS escolhida para a realização do estudo. Posteriormente foi agendado o encontro com os trabalhadores que se disponibilizaram em participar do grupo. Acordou-se que, se caso toda a equipe aceitasse o convite, seriam divididos em dois grupos para melhor andamento do mesmo.

Foi agendado um encontro e os vinte e sete trabalhadores de saúde da ESF atendiam os critérios pré-definidos. São eles: duas recepcionistas, quatro motoristas, duas técnicas em enfermagem, uma enfermeira, um médico clínico geral, uma médica ginecologista, uma médica pediatra, dois psicólogos, uma farmacêutica, duas assistentes sociais, uma nutricionista, uma dentista, uma assistente de dentista, uma faxineira e seis agentes comunitárias de saúde.

Destes vinte e sete profissionais, quinze aceitaram e mostraram interesse em participar do grupo focal, que foram: duas recepcionistas, duas técnicas em enfermagem, uma enfermeira, um médico clínico geral, uma médica ginecologista, uma médica pediatra, dois psicólogos, uma farmacêutica, uma assistente social, uma nutricionista, uma dentista, uma assistente de dentista. Treze participantes expressaram suas opiniões, sendo que dois do grupo ficaram calados não respondendo nem um dos questionamentos.

O grupo focal, segundo Gatti (2005), propõe que os participantes falem o que vier às suas mentes quando escutam a palavra enunciada, que neste caso, é a palavra trabalho, permitindo compreender processos de construção da realidade por determinados grupos sociais, compreender práticas cotidianas.

> Nesses primeiros momentos, deixa-se claro que todas as ideias e opiniões interessam que não há certo ou errado, bom ou mau argumento ou posicionamento, que se espera mesmo que surjam diferentes pontos de vista, que não se está em busca de consensos. Os participantes devem sentir-se livres para compartilhar o seu ponto de vista, mesmo que divirjam do que os outros disseram. A discussão é totalmente aberta (...) “todo e qualquer tipo de reflexão e contribuição é importante” (GATTI, 2005, p. 29).

A utilização do grupo focal como instrumento de pesquisa, ainda segundo Gatti (2005), deve estar integrado ao corpo geral da pesquisa e aos seus objetivos, para assim atingir bom nível de levantamento de dados. O grupo focal permite ao pesquisador conseguir boa quantidade de informações em um tempo mais curto, por isso um roteiro de perguntas norteou os objetivos da pesquisa (APÊNDICE A).

Os entrevistados tiveram suas identidades preservadas, por isso foram utilizados os símbolos E1, E2, E3, etc. para identificar os participantes, as falas foram transcritas na íntegra.

3.3 Análise dos dados

Para tratar os dados foi utilizado o método de análise de conteúdo, proposto por Bardin (2012), que o conceitua como um conjunto de técnicas de análise de comunicação. O qual visa à descrição do conteúdo das mensagens, utilizando procedimentos sistemáticos e objetivos, destacando também o fato da obtenção de indicadores que permitam inferências em relação às condições de produção ou recepção das mensagens, não se restringindo ao manifesto.

A autora descreve três fases da análise de conteúdo: (1) Pré-análise: é a fase de organização dos materiais coletados, ou seja, escolhas dos materiais que estão interligados aos objetivos da pesquisa, bem como do seu referencial, que irão dar argumentos aos resultados encontrados; (2) Exploração do material: é a fase correspondente à análise propriamente dita do conteúdo, ou seja, estudo e leitura dos dados coletados. Após, é realizada a codificação do material com o objetivo de se saber por que se analisam esses dados e como se deve analisá-los. Também é nessa fase que se verifica toda a documentação necessária que dá sustentação ao problema a ser estudado; (3) Tratamento dos resultados: é a fase de validação dos resultados analisados. Porém, para que ocorra essa validação, é imprescindível que os dados coletados sejam fidedignos. Assim, o pesquisador relacionará os objetivos aos resultados encontrados e, a partir disso, poderá até sugerir novas propostas de pesquisa, dependendo das conclusões obtidas (BARDIN, 2012).

Para Leopardi (2002), as análises de conteúdo iniciam-se através da leitura globalizada de todo material pesquisado. Após passando pelo recorte de suas partes, classificando e categorizando o significado de todas as partes como um todo.

Segundo Martins (2006), “de modo geral a análise dos dados consiste em examinar, classificar e, muito frequentemente, categorizar os dados, opiniões e informações coletadas” (p. 86).

3.4 Considerações éticas

Os aspectos éticos foram respeitados de acordo com a Resolução do CNS 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde, a qual trata de pesquisas envolvendo seres humanos. O presente estudo foi submetido para apreciação e recebeu aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UNIVATES (COEP/UNIVATES).

Em posse dessas aprovações, iniciou-se a coleta de dados. Para isso, foi agendado o grupo, em local previamente organizado para esta ação, a fim de preservar a identidade e sigilo das informações. Além disso, foi assegurado aos participantes o direito de interromper sua participação em qualquer etapa da pesquisa, sem nenhuma penalização ou prejuízo, bem como o sigilo e anonimato quanto aos dados coletados.

Garantiu-se que os entrevistados não teriam nenhum custo para participar da pesquisa. Quanto à pesquisa ser realizada durante a jornada de trabalho, foi previamente combinado com a coordenação da ESF e decidido a melhor conduta.

Objetivou-se entrevistar os sujeitos de forma a obter saturação de dados e, assim, concluir a pesquisa. Importante ressaltar que todo o material gerado durante o decorrer do trabalho ficará sobre posse e responsabilidade da pesquisadora por 5 (cinco) anos e, após, será incinerado.

A devolução do trabalho será feita pela acadêmica-pesquisadora para toda a equipe que participou da pesquisa, sendo apresentados os pontos positivos que surgiram no grupo como também os pontos negativos para que a equipe junto possa criar novas ferramentas para lidar com as diversas situações.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente capítulo se tratara a análise e discussão dos resultados encontrados nesta pesquisa. O grupo focal foi realizado com trabalhadores de saúde de uma Estratégia Saúde da Família (ESF), os nomes dos participantes foram trocados por símbolos E1, E2, E3..., para não expor os sujeitos da pesquisa. Os dados coletados no grupo foram discutidos e categorizados através da analise de conteúdo proposta por Bardin (2012).

O problema de pesquisa é os significados atribuídos ao trabalho para os trabalhadores de saúde de uma Estratégia de Saúde da Família (ESF) de uma cidade do Vale do Taquari/RS.

Abaixo serão apresentados os dados quantitativos levantados a partir dos dados demográficos. Há dois gráficos que são feita uma analise maior por se tratarem de assuntos que não poderiam passar sem uma maior problematização pelo fato da amostra ter se caracterizado com predomínio nesses temas.

Tabela 1 – Dados sociodemográficos

Entrevistados	Sexo	Idade	Formação	Tempo De Cargo Na Organização	Estado Civil
E1	F	35 anos	Psicóloga, especialização em saúde pública	5 anos e meio	Separada
E2	M	31 anos	Psicólogo, especialização em avaliação Psicológica	2 anos	Solteiro
E3	F	30 anos	Dentista	8 anos	Casada
E4	F	25 anos	Secretária	3 anos	Noiva

Continua

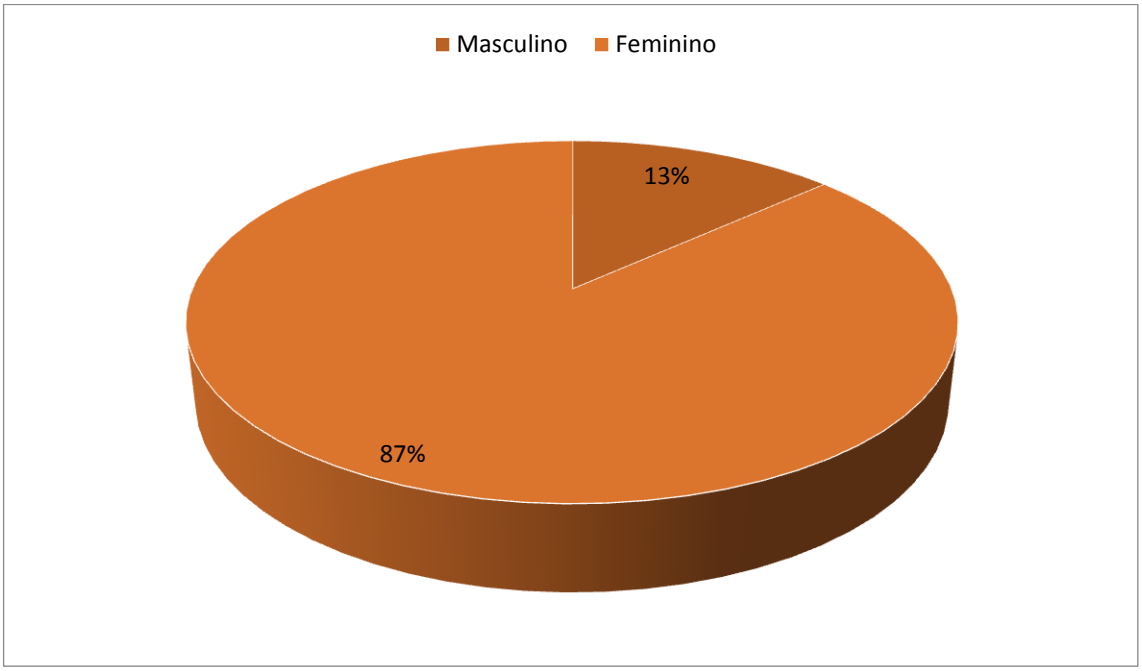
Conclusão

E5	F		Enfermeira	5 anos	Casada
E6	F	39 anos	Administração	10 anos	Casada
E7	F	37 anos	Serviço Social	5 anos	Casada
E8	M	26 anos	Médico	8 meses	Solteiro
E9	F	33 anos	Farmacêutica	2 anos	Casada
E10	F	33 anos	Técnica em enfermagem, terminando a graduação em enfermagem	10 anos	Viúva
E11	F	30 anos	Nutricionista	4 anos	Casada
E12	F	35 anos	Técnica em enfermagem	6 anos	Casada
E13	F	32 anos	Secretária	2 anos	Solteira
E14	F	40 anos	Médica Pediatra	4 anos	Casada
E15	F	42 anos	Assistente de dentista, formada em Física	8 anos	Casada

Fonte: da autora (2014).

4.1 Gráficos com análise seguindo a tabela anterior

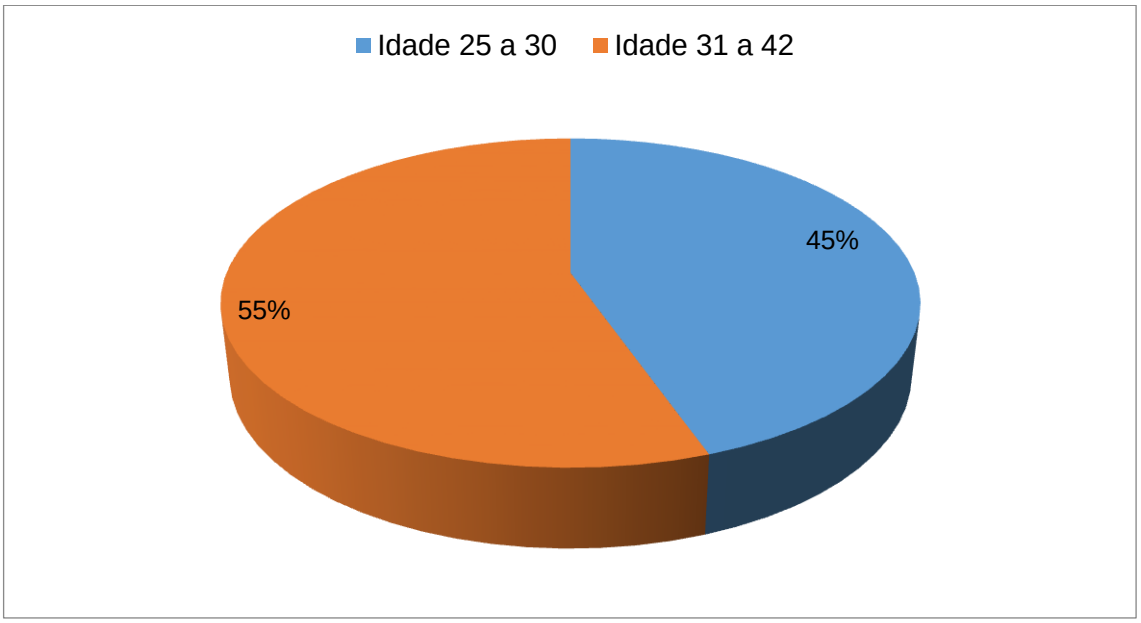
Gráfico 1 – Sexo dos participantes da pesquisa



Fonte: da autora (2014).

O gráfico acima representa a porcentagem de homens e mulheres que participaram desta pesquisa, sendo que dos quinze participantes da amostra 87% são do sexo feminino, e 13% do sexo masculino. Isso mostra que na ESF onde foi realizada a pesquisa as mulheres prevalecem em maior número. É importante destacar este gráfico dos outros por apresentar na pesquisa uma questão que fala do estresse e são as mulheres que se colocam mais em relação a isso, causando assim certo grau de sofrimento, pois por serem maioria sofrem mais pressão e são mais cobradas nas tarefas. Os dados qualitativos e quantitativos coletados se coadunam com as reflexões acerca das questões de gênero no trabalho mencionadas no referencial teórico.

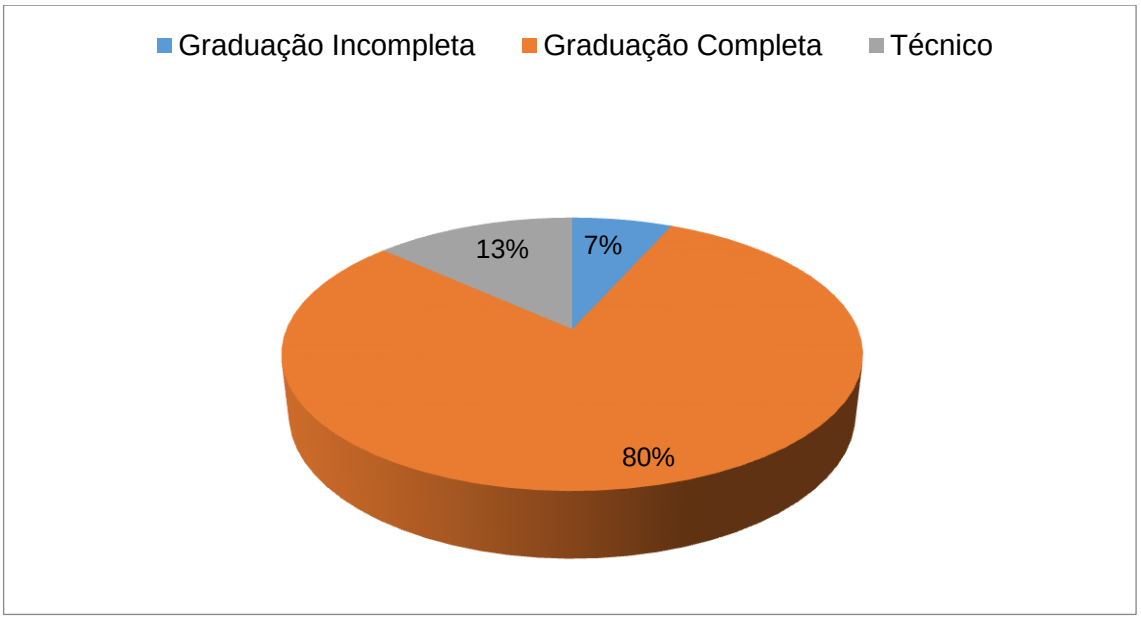
Gráfico 2 – Idade dos participantes da pesquisa



Fonte: da autora (2014).

O gráfico acima representa a idade dos participantes da amostra, sendo que 55% da amostra estão entre os 31 a 42 anos, também com 45% as idades entre 25 a 30 anos.

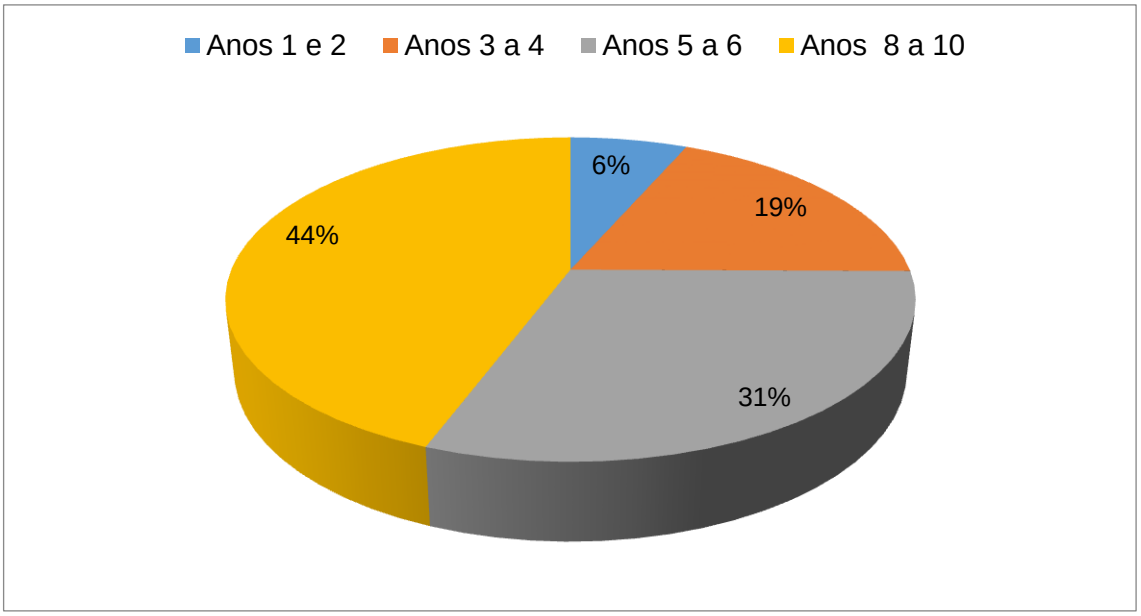
Gráfico 3 – Escolaridade dos participantes da pesquisa



Fonte: da autora (2014).

O gráfico acima apresenta a escolaridade dos participantes da amostra sendo que aparece com 80% os que possuem graduação completa, vindo em seguida os que possuem técnicos com 13% e por final os que ainda estão em formação com 7%.

Gráfico 4 – Tempo de cargo dos participantes da pesquisa



Fonte: da autora (2014).

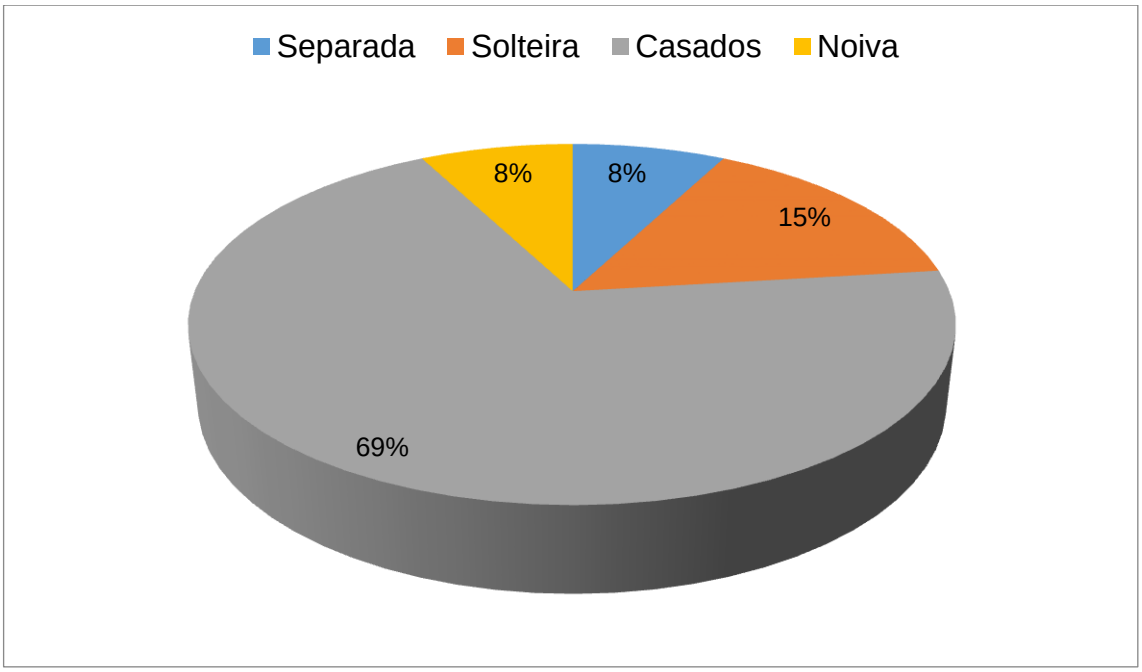
O gráfico acima mostra o tempo de cargo na ESF dos participantes da pesquisa, a amostra é composta por 6% de um a dois anos de trabalho, 19% de três á quatro anos de trabalho, 31% de cinco a seis anos e por final com 44% de oito a dez anos de trabalho. Uma das questões da pesquisa referia-se aos estressores no ambiente de trabalho que causam sofrimento ao trabalhador. Os participantes que mais se expressaram sobre a questão foram os trabalhadores com maior tempo de cargo. Exemplificando nas suas falas aparece à sobrecarga de trabalho e a alta rotatividade de pessoas que passam pela ESF, isso acaba causando um estresse fazendo com que este trabalho seja feito sem prazer. O que eles trazem como algo que possam extravasar este sofrimento é o relacionamento com os colegas.

Os participantes de grupo colocam que as amizades e as relações que se estabelecem no ambiente de trabalho são uma forma que, podem ser pensadas como um meio de descarga psíquica, pois segundo eles é por meio de conversas com os colegas de trabalho que se consegue extravasar este sofrimento.

> [...] se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante. No trabalho por peças não há quase espaço para atividade fantasmática; em todo o caso, as aptidões fantasmáticas não são utilizadas e a via de descarga psíquica está fechada; a energia psíquica se acumula, tornando-se fonte de tensão e desprazer, a carga psíquica cresce até que aparecem a fatiga, a astenia, e a partir daí a patologia: é o trabalho fatigante (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010, p. 25).

Portanto as amizades criadas dentro do ambiente de trabalho pode ser uma forma do indivíduo canalizar seu sofrimento vivenciado neste ambiente, principalmente o trabalho em saúde, que lida com a saúde e a doença das pessoas, é por meio deste companheirismo que os profissionais podem fazer troca de experiência e se confortarem com a situação vivenciada.

Gráfico 5 – Estado civil dos participantes do grupo



Fonte: da autora (2014).

O gráfico acima apresenta o estado civil dos participantes da amostra sendo que 69% dos participantes são casados, seguindo com 15% os solteiros, 8% separados e 8% noivos. Nesta pesquisa o que prevalecem em maior numero são os casados.

A seguir são apresentadas as categorias construídas a partir do grupo focal. Tendo em mente que o instrumento utilizado foi o grupo focal, muitos dos participantes não se colocaram perante as questões, ficando apenas a análise das falas dos participantes que mais se comunicaram durante a realização do grupo. Lembrando que para a realização do registro do grupo focal, as falas farão gravadas e transcritas pela pesquisadora.

As categorias emergem das falas repetidas das questões norteadoras são cinco Categorias analíticas sendo elas: 1) o significado do trabalho; 2) a importância do trabalho; 3) pontos positivos e negativos do trabalho; 4) significado do trabalho em saúde; 5) o trabalho na ESF. Cada uma delas serão aprofundadas a seguir.

4.2 Significado do trabalho

Para analisar o significado do trabalho, evidenciou-se a necessidade de compreender quais os motivos que levam a trabalhar e quais efeitos na qualidade de vida o trabalho desencadeia. Segundo Zanelli (2010), na perspectiva psicológica, o trabalho é um forte elemento na construção do sujeito, ou seja, é uma categoria central no desenvolvimento do conceito de si mesmo e uma fonte de auto-estima.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), "o trabalho é um meio de produção da vida de cada um fornece estabilidade, contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade" (p. 39).

Nesse sentido, no grupo os entrevistados manifestaram percepções semelhantes sobre o sentido do trabalho sendo ele considerado uma forma do indivíduo **sentir-se "produtivo[4]"** perante a sociedade, contribuindo para obter uma identidade de trabalhador diante do social. Para Zanelli (2010), o trabalho esta entre as atividades mais salientes, sendo a principal fonte de significado na construção de vida dos trabalhadores, pode ele influenciar nas vontades e nas maneiras de vida do indivíduo. Podemos evidenciar nas falas dos entrevistados:

> Eu me sinto útil se tiver trabalhando se não eu me sinto muito mal, uma inútil (E1).
>
> Se eu não estivesse trabalhando, eu não sei se eu estaria por aqui, ou estaria num manicômio (...). Se eu tivesse que ficar um mês em casa, sem trabalho provavelmente estaria louca (E9).

Nas falas analisadas, o produtivo vem ao encontro com o ser útil, ter uma função na sociedade, uma ocupação e estar produzindo. Também percebe-se nas falas que não ter um trabalho seria uma questão de sofrimento, pois, conforme Ferreira e Mirás (2008), estar desempregado, na sociedade capitalista perder mesmo que temporariamente a condição de consumo material e cultural, ou seja, seria como estar abandonado do seu meio social. Nesse contexto, um dos entrevistados demonstra, ao mesmo tempo, ter uma rotina muito intensa, mas não abre mão do seu trabalho e de sua independência adquirida com ele.

[4] As palavras destacadas em negrito pela autora são para representar as questões mais importantes que surgiram no grupo focal.

Conforme Tolfo e Piccinini (2007), para que o trabalho faça sentido, “ele deve ser capaz de colaborar não apenas para a ampliação do indivíduo, mas para a sociedade numa forma geral” (p. 41).

Trabalhar e manter-se ocupado são um modo de dar sentido à vida, o trabalho estrutura a vida de certa forma, com dias, semanas, meses, anos, horários criando uma rotina na vida do trabalhador, sendo assim o ”trabalho constitui-se como uma atividade que estrutura e permite organizar o dia a dia dos indivíduos” (MORIN, 2001, p. 9).

A referida autora traz ainda que a organização de trabalho “deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar” (p. 9).

Kirchhof (2003) aponta que o trabalho de cuidar pessoas doentes, certamente constitui-se em uma dessas atividades que transforma em mercadoria como a evolução da sociedade capitalista. E a constante complexidade das necessidades na nossa sociedade, deu origem a um setor econômico, político, cultural e ideológico, dentre eles o serviço de saúde.

Desta forma, para a mesma autora, compreender a saúde enquanto um trabalho significa compreendê-la como prática social capaz de produzir uma transformação, significa compreendê-la como uma atividade desenvolvida pelo ser humano para proporcionar uma melhor sobrevivência e qualidade de vida. Significa ainda reconhecer que a saúde faz parte do mundo, chamado “mundo de trabalho”, do qual seguem suas leis que determinam as necessidades do trabalho (KIRCHHOF, 2003).

Leopardi (1999), no mesmo sentido, afirma que o trabalho em saúde é um trabalho essencial para a vida humana, o ato de cuidar envolve diferentes profissionais que dominam seus conhecimentos e técnicas especificas para que o usuário seja mais bem assistido.

Para outros participantes do grupo o trabalho em saúde é tomado como **“vocação”.** Culturalmente, é muito comum repetir esse dito popular. Como enfatiza

Wallau (2003), o trabalho em seu significado real traz um chamado à vocação. Conforme identificamos nos seguintes depoimentos:

> É vocação, trabalhar com saúde pública na verdade seja ela pública ou particular precisa de vocação (E1).
>
> Eu acho além de ter vocação. Tu poder acordar de manhã e saber que tu tem, né, alguma função e tem um lugar para aonde ir colocar tudo o que se aprendeu na faculdade é bom demais (E2).
>
> Trabalhar num posto de saúde é um grande desafio diário para aplicação do conhecimento que se teve durante a vida acadêmica (E8).

Acrescenta Seligman (2004), que é “quase impossível esclarecer se há maior satisfação no trabalho faz a pessoa mais feliz ou se a disposição de ser feliz gera satisfação no trabalho” (p. 56). Porém, se este reconhecer que as capacidades incluem não somente os talentos, mas, também, forças e virtudes, ficam claras as implicações da escolha e da recriação do trabalho.

Portanto, pode-se pensar que “não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental” (DEJOURS, 1999, p. 35). Dessa forma, estando o trabalhador pouco ou muito implicado com seu trabalho, ele sempre sentirá algo relacionado a ele como alegria, satisfação, tristeza, ódio, entre outros sentimentos que perpassam ou que podem perpassar esse mundo. Porém, sempre algo vai ser movimentado e algo vai ser produzido pelo trabalho no trabalhador e vice-versa.

Outras razões de se trabalhar podem surgir como se **relacionar com outras pessoas**, ter uma forma de vinculação, “um trabalho que tem sentido permite encontrar pessoas com quem os contatos podem ser francos, honestos, com quem se pode ter prazerem trabalhar, mesmo em projetos difíceis” (MORIN, 2001, p. 17). Isso surge na fala de um dos participantes do grupo:

> O trabalho é a parte mais importante do meu dia pelo menos que é onde eu me socializo com todo mundo onde eu me encontro com as pessoas (E2).
>
> Sem o trabalho você não consegue se inserir no social (E 13).

Nota-se então a importância do trabalho na vida das pessoas e o lugar que o mesmo ocupa. Ou seja, ele faz com que o sujeito se sinta pertencente a uma sociedade e a um coletivo.

Outras duas participantes do grupo entendem o trabalho como uma forma de **estar constantemente aprendendo**. O trabalho possibilita um grande aprendizado, proporcionando não só um crescimento, mas uma realização pessoal. Conforme Vincent apud Pedroso (2006), “as capacidades dos trabalhadores de ampliar seus saberes, tornam-se uma característica decisiva na capacidade de trabalho. E não é exagero dizer que a força de trabalho apresenta-se cada vez mais como força inteligente de reação às situações de produção em mutação e ao equacionamento de problemas inesperados” (p. 1). Nas falas de duas entrevistadas, fica evidente o valor de estar trabalhando para o desenvolvimento pessoal:

> A gente também aprende em cada trabalho é uma busca de conhecimento, aplica aquilo que a gente já sabe (E5).
>
> O trabalho é a aonde eu venho pra desenvolver aquilo para o qual eu me preparei (E3).

O trabalho em si tem um potencial enorme na construção do ser humano. Ele constitui uma fonte de realização pessoal e profissional e uma oportunidade para exibir e desenvolver a criatividade da pessoa. Além disso, o trabalho constitui um componente fundamental para a construção da identidade profissional e social (TAMAYO, 2008, p. 360-361).

Assim, os entrevistados demonstram que o trabalho vai além de suas atividades pré-estabelecidas, produzindo, além de ascensão profissional, um crescimento intelectual. “No processo produtivo o ser humano transforma e é transformado, o trabalho, como ação humanizadora, impõe assimilações em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos” (ZANELLI, 2010, p. 25).

Uma das entrevistadas relata que por não ter formação na área da saúde e nem possuir nenhuma experiência profissional, é, com uma oportunidade de trabalhar, adquirindo maturidade para enfrentar o mercado de trabalho após a formação mesmo não sendo em saúde.

> No meu caso é aonde eu venho pra aprender, pois eu não tive a formação que vocês tiveram eu venho pra cá pra aprender um novo trabalho, novas coisas (E4).

Outro ponto que surge no grupo é **independência econômica**,quando se escolhe uma profissão por mais que se goste dela se pensa também no retorno financeiro, ou seja, sustentar-se podendo trazer uma realizar-se pessoalmente. Isso

vem ao encontro do que Morin (2001) traz, sendo que salário traz mais que só um ganha pão mais sim uma segurança e independência pessoal muito. Nas falas, percebe-se a interação entre conquistas através do trabalho e independência financeira.

> Quando escolhi minha profissão, pensei se realmente iria conseguir me manter, ganhar meu próprio dinheiro pagar minhas contas sem depender de ninguém (E3).
>
> Não depender financeiramente dos pais, do marido ser independente é uma grande conquista para mim (E4).

O fator financeiro para os entrevistados foi considerado complementar e para o trabalho fazer sentido, pois considera este como uma construção da identidade pessoal e social, permitindo que consigam se aproximar com aquilo que realizam. Sendo assim, o dinheiro ocupa uma posição de consequência do trabalho, o qual possibilita apenas a independência financeira.

Ao analisar o sentido do trabalho para os participantes do grupo, percebe-se que o trabalho apresenta algumas características como: sentir-se útil, o trabalho que dignifica o homem, o estar constantemente aprendendo e a função econômica. Esses são os fatores que fazem sentido para que os trabalhadores sintam-se motivados a trabalhar. Além disso, os sujeitos sentem-se parte da sociedade, pois são produtivos, estão em constante aprendizado, conquistaram sua independência financeira e obtém autonomia para gerir suas vidas. Conforme Meyerson apud Clot (2007):

> O trabalho requer a capacidade de realizar coisas úteis, de estabelecer e manter engajamentos, de prever com outros e para outros, algo que não tem diretamente vínculo consigo. É porque, a nosso ver, ele oferece fora de si uma eventual autorealização graças, precisamente, a seu caráter estruturalmente impessoal, não imediatamente ‘interessado’. O trabalho propõe a ruptura entre as ‘pré-ocupações’ pessoais do sujeito e as ‘ocupações’ sociais de que este deve desincumbir-se (p. 73).

Pode-se entender que o trabalho não se dá somente na esfera econômica, mas também na esfera psíquica, pois as falas dadas pelos entrevistados demonstram o trabalho como fator central na vida, mostrando que é por meio dele que os sujeitos tornam-se seres sociais.

Entendo importante fazer um contraponto de que nem toda a atividade de trabalho dignifica o trabalhador como enfatiza Brito (2006) nem todo trabalho

dignifica o homem, principalmente os exercidos nas condições de precarização e exploração, tornando-se apenas uma condição de sobrevivência sem um real significado, podendo tornar-se um trabalho com sofrimento e sem nem um significado para o quem o faz.

Isso vem ao encontro de Dejours (1999), de quando isso acontece uma carga psíquica positiva começa a se acumular no psiquismo do trabalhador. “Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente ele” (p. 34-35).

4.3 A centralidade do trabalho

Percebe-se que há uma igualdade nas respostas frente à questão da importância do trabalho nas suas vidas, como pode ser observado E1 e E3 o trabalho não é mais importante, mas foi o que escolheram para fazer todos os dias.

> O trabalho é importante, mas comparado com outras esferas da minha vida, a família é a mais importante (E1).
>
> Para mim meu trabalho não é o mais importante da minha vida, mas é o que escolhi para fazer todos os dias da minha vida (E3).

No que se refere à centralidade no trabalho, E4 e E2 foram claras e objetivas nas afirmações. Gostam de trabalhar, se dedicam bastante ao trabalho, porém, equilibram o seu tempo com a família e o lazer, duas esferas que, juntamente ao trabalho, são os três pilares de sua vida, um sempre dependendo do outro.

> É ele se torna mais importante par mim por lidar com pessoas (E4).
>
> Pra mim o trabalho é o mais importante que eu tenho, mas meus filhos são os primeiros no topo de importância (E2).

A importância do trabalho para garantir o significado da vida das pessoas fica ainda mais evidente, na fala dos entrevistados, quando há uma busca de equilíbrio entre a família e o trabalho sendo frequente de maneira equilibrada.

Porém, a priorização deste em relação àquela, embora o desejo seja o contrário. A dedicação ao trabalho justifica e legitima a ausência do lar, por constituir-se no motor da sobrevivência de todos.

Outros participantes do grupo dizem que o trabalho é o mais importante que não conseguem viver sem ele

> Pra mim o trabalho é o mais importante que eu tenho, segue dizendo eu morro sozinho, ele é minha prioridade (E2).
>
> Como eu sou a [profissão] e a referência eu considero o meu trabalho sempre 24 horas por dia, no fim de semana não posso pensar que vou sair e ficar uma hora em tal lugar sem meu celular, não o celular ta junto porque o trabalho tem que estar junto se alguém chamar tenho que atender (E6).
>
> É difícil sair e deixar o trabalho de lado, pois é um município pequeno e todos conhecem as dificuldades de cada um (E13).

Percebe-se que para E2 e E6 o trabalho é o mais importante nas suas vidas não havendo um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, deixando-a sempre em segundo plano.

Para Clot (2007), o trabalho continua apresentando uma função psicológica para o homem diferente das demais atividades, pois seria via dele que o indivíduo se inscreve no coletivo, cria uma identidade social. Para o autor a subjetividade está implicada no trabalho, pois de certa forma ela ressignifica o trabalho para aquele indivíduo.

Para o referido autor ainda o trabalho como uma tríade viva: o indivíduo, o objeto e o outro. Neste sentido, ele é transsubjetivo, pois ele é endereçado ao outro e ao próprio trabalhador, mas vai além da intersubjetividade quando observamos que entre este indivíduo e o outro se coloca o resultado palpável do trabalho. Desta forma a uma impossibilidade de falar em perda da centralidade do trabalho para o homem, uma vez que ele funciona como um elo entre os eles.

4.4 Pontos positivos e negativos do trabalho

Quando questionados sobre os aspectos positivos no trabalho novamente as falas dos entrevistados se complementam sobre a **flexibilidade** que se tem dentro do serviço.

> A flexibilidade de não ser só dentro da sala eu posso ir para outros espaços (E1).
>
> Ele é dinâmico principalmente por isso, não é um atendimento é uma demanda espontânea (E7).

Pensando nisso, Dejours (1994) aponta um ponto importante e gerador de prazer no trabalho: a flexibilidade, espaço para fazer o que se quer e o que se gosta também dentro do trabalho, sem tanta cobrança fazendo com que o trabalhador desenvolva melhor suas tarefas.

Outro ponto que surgiu no grupo foi o **trabalho em equipe**. Na conversa, os participantes disseram que o que há de positivo no trabalho é a relação entre os colegas, que é muito boa.

> O que eu acho mais vantajoso e positivo é trabalhar em equipe (E3).
>
> Quando a gente precisa tem suporte então tu podes ter um suporte dentro com a equipe e suporte fora (E7).
>
> Não basta só um olhar de uma área, precisa-se de todas para se completar com as outras (E13).

Segundo Moscovici (2002), um grupo se torna equipe quando passa a prestar atenção em sua própria forma de operar e procurar solucionar os problemas que afetam seu funcionamento. Este processo de alto-exame e avaliação deve ser contínuo para que a equipe invista constantemente em se crescimento.

A equipe de saúde, tendo em vista seus saber específico, podem atender o usuário em suas especificidades, não visualizando a pessoa como um todo. Portanto, apesar de cada profissional realizar ação específica, é fundamental que cada integrante da equipe conheça o trabalho do outro, bem como a importância do mesmo para a recuperação da saúde do usuário (KIRCHHOF, 2003).

Em relação aos aspectos negativos no trabalho, uma das participantes do grupo coloca a **falta de cuidado de si** dizendo.

> Os trabalhadores de saúde não tem o cuidado de si e a gente precisa isso é o ponto mais negativo é o cuidado do cuidador da saúde (E1).

Spíndola e Santo (2005), dizem que existe sentimentos diferentes vivenciados pelos profissionais da saúde, e enfatizam que seja necessário que os profissionais sintam-se estimulados, que se identifique com o tipo de tarefa que esta realizando, para que estabeleça-se uma relação de prazer com o trabalho, do contrário torna-se uma fonte de tensão e desprazer.

Quando o trabalho alcança dimensões maiores que ser apenas uma tarefa a cumprir por uma remuneração financeira no final do mês, torna-se algo muito mais agradável e faz muito mais sentido ao trabalhador. Segundo Dejours (1988), o trabalho “é e continuará central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura” (p. 47). Portanto, não há como pensar um trabalho causador de sofrimento como algo que possa agregar e contribuir para a construção dos sujeitos, tanto como trabalhadores, como quanto seres humanos, pensando esses sempre como mutantes e em construção.

Outro ponto colocado como negativo é o fato dois participantes mencionar **a morte dos pacientes**.

> É uma coisa que a gente leva pra vida inteira, onde tu transforma, torna uma pessoa diferente das outras, e de repente ele more, daí tu não sabe o que fazer com aquilo, né, pois às vezes essa pessoa tava ali no posto todos os dias (E5).
>
> Muitas vezes até pela nossa posição a gente acaba brutalizando, não sei se seria esta palavra como defesa, porque ninguém vem aqui dizer hoje estou bem, não doe nada, a gente trabalha com a doença é uma coisa que cedo ou tarde a gente vai ficar doente, a gente vai morrer também muitas vezes tu vê o teu futuro é aquilo ali (E2).

Pitta (2003), neste sentido, traz que a atitude dos homens diante da dor, sofrimento e morte é buscar negá-los, afastando assim a morte do convívio social, reforçando-lhe sempre o seu caráter de presença incomoda e mística, e com tal, devendo ser oculto e distanciado.

A convivência com a dor e a aflição que acompanha o processo de morrer, é capaz de modificar a prática do cuidado, na qual o cuidador se torna compassivo perante o sofrimento, mas busca a melhor maneira de ajudar o paciente na hora de sua morte. Na verdade, o sofrimento resultante da indiferença passa a ser utilizado também como mecanismo de defesa e proteção contra o processo de finitude, que passa a ser considerado como banal (COSTELARO; LACERDA, 2002).

Outro ponto que apareceu no grupo de forma negativa é a **sobrecarga no trabalho**: excesso de trabalho, muitas tarefas para realizar ao mesmo tempo e, consequentemente, não ter possibilidade de criar. Nesse sentido, o excesso de trabalho se configura como uma carga e faz com que o estresse se desenvolva.

Segundo Lautert (1999) um fator que contribui para a “percepção da sobrecarga de trabalho é o acúmulo de funções que se desenvolvem na jornada de trabalho” (p. 56). Esse fator estressor ficou evidenciado nas falas dos entrevistados, os quais tentam gerenciar suas tarefas e assim atingir os objetivos propostos a sua função.

> Estresse é quando tem muita coisa que tem que ser feita logo, e ao mesmo tempo... a corrida contra o tempo né, quando tu pode, quando tu tem tempo tu faz as coisas direitinho, porque tu sabe que tem uma coisa pra fazer e tu vai fazer, tu pega outra e tu faz, assim é maravilhoso, daí tu tem tempo até pra criar, pensar em coisas novas (E13).
>
> Quando tem muita coisa, é curativo, é vacina é pressão eu fico muito estressada com tudo isso (E10).
>
> Quando eu tenho que me ausentar, eu já fico uma semana pensando, pois não tenho outro profissional para colocar no meu lugar. Não que eu não seja substituída, mas de não ter alguém qualificado (E9).
>
> Pra mim é minha carga horária, pois ela é desfragmentada são 20 horas semanais daí eu, fico dois dias fora quando eu volto já fizeram o trabalho que deixei começado, eu nuca começo uma coisa e termino ela (E7).

Para alguns a sobrecarga do trabalho vem quando há muitas tarefas a serem feitas ao mesmo tempo, para outros a carga horária também torna-se uma sobrecarga, pois nunca se começa e se termina o trabalho sempre a outros pessoas o terminam e para alguns isso pode se torna um fator de estresse. Já para outros a sobrecarga pode vir quando tenham que se ausentar de suas tarefas e não podem confiá-la a outros profissionais.

A corrida contra o tempo, muitas vezes, faz com que os trabalhadores não tenham disponibilidade para criar e desenvolver novas estratégias de trabalho, em função da sobrecarga e do curto tempo para a execução de suas tarefas.

4.5 Significado do trabalho na saúde

Ao serem questionados sobre o significado do trabalho na saúde, percebe-se que surge cuidar de outros, o reconhecimento, o vínculo, a inserção social.

O trabalho em saúde significa para a equipe uma **prestação de serviço aos outros**, sempre pensando no bem estar de outras pessoas, que não apenas pensar na doença e em como evitá-la, mas pensar na promoção de saúde para a vida das pessoas. Conforme as falas de E4 e E8:

> É um investimento, é uma satisfação poder ajudar o outro (E4).
>
> Para mim o significado do trabalho como [profissão] é a realização profissional e gratificação de ter ajudado outra pessoa (E8).

Poderem ajudar os outros é importante no trabalho em saúde, pois é uma das áreas que pode ser visualizado esta melhora progressiva dos pacientes e isso é gratificante para quem o faz, pois o trabalho em saúde é isso poder ajudar a melhorar a qualidade de vida do paciente.

Muitas vezes o trabalho é um lugar que os profissionais descarregam suas potências suas angústias, pois é o lugar que passam mais tempo do seu dia, isso surge no grupo na fala da E10:

> Tu sai de casa com os problemas e tu acabas esquecendo-se deles ouvindo outras histórias, que muitas vezes o teu problema não é um fio perto dos outros (E10).

De acordo com Lima e Brescia (2002) o trabalho é visto como um meio terapêutico capaz de fazer com que o sujeito tenha nele uma forma de aliviar suas angustias fora do dele.

Isso vem ao encontro de Viana (2011), onde diz que o trabalho pode ser considerado uma descarga psíquica para o trabalhador, sendo que a maneira como o sujeito vai lidar com ele vai fazer com que isso permanecera como uma vivencia dolorosa ou se transformará em prazer.

Sendo assim, pode se pensar de que formas esse trabalho está sendo entendido e efetuado pelos trabalhadores. Segundo Dejours (1999), o trabalho passa a ser algo satisfatório quando consegue proporcionar ao trabalhador um espaço que seja de bem-estar, onde se consiga desempenhar bem seu trabalho. Assim, o trabalho tem a possibilidade de torna-se mais importante para o trabalhador, torna-se algo bom e prazeroso de realizar.

Para Dejours (1993), o sofrimento nas organizações pode ser trabalhado pela abertura de um espaço de “palavras”, onde será viável para o trabalhador conhecer seu verdadeiro trabalho, que antes era parcialmente escondido pelas defesas contra o sofrimento e pelo próprio sofrimento.

Outro ponto que surgiu no grupo importante é o **trabalho não só como acerto**, sempre se faz as coisas para que elas deem certas, mas algumas vezes elas acabam não dando e isso acontece muito no trabalho em saúde, por lidar com pessoas, às vezes é o método que está sendo usado, ou às vezes até não conseguir ouvir realmente o que o paciente quer. Isso fica claro nas falas dos profissionais:

> É que algumas vezes não é gratificante a ideia sempre é esta sensação de poder ter ajudado e tu sabe o que tu puder pra conseguir isso, mas algumas vezes não dá(E3).
>
> Pois a gente deve estar aberto inclusive receber as pessoas que vem dizer olha o jeito que você me atendeu não foi legal poderia ter feito diferente (E5).
>
> Tanto que o trabalho é isso não é só acertar (E3).
>
> Quando a gente não acerta o paciente volta enquanto ele não tem o atendimento a escuta e o cuidado que ele precisa ele vai voltar, ele vai voltar e vai voltar tantas vezes quanto for necessário enquanto a equipe consiga fazer este olhar ampliado, de uma certa forma este paciente vai se tornar institucionalizado (E1).
>
> Acho que nem sempre a gente consegue atender as expectativas das pessoas né no nosso dia a dia a gente tem olhares nos estamos na saúde e se vem alguém a gente primeiro vai a queixa e tenta atender esta queixa, esta escuta que a agente pode estar fazendo na conversa com esta pessoas, pode vim a identificar ou não a expectativa pega uma pessoa que não responde bem a medicação, talvez a gente não tenha feito aquela escuta e ter identificado a verdadeira necessidade daquela pessoa no momento né se ganha muita maturidade quando se trabalha com saúde (E5).

Outro ponto que surgiu no grupo é a importância de ter seu trabalho **reconhecido** tanto pela gestão como também pelos pacientes atendidos e pelos familiares. O reconhecimento é importante no campo do trabalho e deve ser olhado de forma importante, visto que motiva o trabalhador. Em vários momentos afirmações sobre o reconhecimento do trabalho em saúde aparecem.

> Tu tá fazendo o teu trabalho, mas a partir do momento que chegar uma pessoa e dizer pra ti assim obrigado só o um obrigado você já vai se sentir realizado (E4).
>
> O reconhecimento e a valorização pela sociedade são os aspectos considerados mais importantes por mim (E3).
>
> Também acho que é reconhecimento tanto dentro do trabalho como fora (E5).

Ter seu trabalho reconhecido não só pelos gestores, mas também pela população atendida mostra a estes profissionais que seu trabalho e o modo com que

eles o estão fazendo sirva como um incentivo promovendo prazer destes profissionais envolvidos.

Segundo Dejours (1999) quando o trabalho é reconhecido, o profissional sente que seus empenhos, suas aflições, confusões e desapontamentos também contraem sentido e são reconhecidos. Uma participante do grupo diz:

> A gente fala tanto reconhecimento, ser reconhecido no trabalho é ser reconhecido também lá fora (E5).

Poder pensar o trabalho e o reconhecimento dele como um co-construtor da identidade do sujeito (DEJOURS, 1999). O mesmo autor afirma que o trabalho diz da efetivação do ego, quando o sujeito sente que está cumprindo e fazendo um bom trabalho, podendo-se assim trazer sensação de alívio e prazer de um dever cumprido. Sendo assim quando o trabalhador sente que é reconhecido, o próprio acaba por adotando outra significância na vida. O reconhecimento quando confiado por aqueles que movimentam sua subjetividade no trabalho adquire uma importância maior e provoca na participação de todos os envolvidos. Pode-se assim pensar o reconhecimento mais que apenas um elogio por parte dos trabalhadores, pode ser um desejo que movimenta sua subjetividade e seu ego.

Segundo Ferreira e Mirás (2008), o conflito do sujeito contemporâneo gira em torno do “ter ou não ter, não em torno do ser ou não ser”. O ter significa um reconhecimento frente à sociedade passa poder num certo sentido. Nesse sentido para um sujeito desempregado o que resta é a vergonha por estar na margem da sociedade.

“Não há dúvida de que a sobrevivência organizacional tem muito a ver com políticas de reconhecimento e remuneração, treinamento e desenvolvimento, segurança financeira, saúde, bem-estar e qualidade de vida dos funcionários” (ZANELLI, 2002, p. 158).

Outro aspecto trazido pelo grupo refere-se ao **vínculo** criado entre os integrantes da equipe, bem como o vínculo estabelecido com a população atendida. Segundo Blanques (2010), ter “um bom vínculo entre a equipe é fundamental para um bom trabalho” (p. 815).

O vínculo nesse todo diz de uma relação de reconhecimento dentro da equipe quanto fora dela, fazendo parte dos diversos espaços ocupados pela equipe de Estratégia de Saúde da Família. No caso do reconhecimento entre os membros da equipe, Blanques (2010) se refere em uma forma de agradecimento e que acaba desenvolvendo um papel admirável no “sentimento de valorização e de singularidade do sujeito, criando um ambiente de intimidade e de envolvimento entre os atores envolvidos. Para os trabalhadores do ESF, o vínculo propiciado é um fator de satisfação pessoal.” (p. 816). E7 acredita que:

> Eu estou mais ligada com a comunidade, a gente consegue ter o vínculo, e tu acabas crescendo como profissional (E7).

É sempre importante para Dejours (1988) que as relações formadas no ambiente de trabalho tenham um espaço de expressão de angústias e desenganos, bem como os compartilhamentos dos sentimentos bons. Pois quando essa ambiente de troca de emoção existe e isso não é guardado pelos trabalhadores, as semelhanças no trabalho, além de exercer um papel terapêutico, causam certa libertação, tornando-se mais adequadas.

Segundo Dejours (1994), quando não existem ou não acontecem dessa forma, sentimentos como ansiedade, solidão, isolamento, podem acrescentar quadros patológicos. Sendo assim, se as relações entre colegas não são boas as oportunidades de o trabalhador progredir uma carga psíquica positiva é alta, sentindo-se mal nos ambientes exteriores, o trabalhador começa desenvolver uma antipatia a esse ambiente, nesse caso são comuns a evitação e as falta ao trabalho (DEJOURS, 1999).

Acredita Dejours (1994) que o grau de independência existente no ambiente de trabalho e nas relações é um tanto importante para o bem-estar do trabalhador. Se este trabalhador não se sentir rejeitado, desvalorizado, censurado no ambiente de trabalho pode-se contribuir para um processo de saúde deste trabalhador. De maneira que hoje em dia o trabalho acaba atarefando a maior parte do dia das pessoas, acaba sendo um espaço propício para a criação de vínculos, de coleguismo, que podem ou não ser mantidos fora do ambiente de trabalho.

4.6 Percepção do trabalho na ESF

Em relação a esta categoria percebe-se que as falas se coincidem, vendo que eles enxergam seu **trabalho como importante**, essencial para complementar a equipe como produção. Isso é e percebido nas falas do E1, E9 e E8.

> Eu o vejo como importante (E1).
>
> Ele é essencial para completar a equipe (E9).
>
> Pra mim é produção (E8).

Mesmo percebendo que o trabalho na EFS é importante essencial também aparecem **estressores no ambiente de trabalho** que fazem que este seja mais sofrido. Conforme Martins (2005), pode se nomear como fator estressor a qualquer situação “geradora de um estado emocional forte que leve o indivíduo à quebra do equilíbrio interno e exija alguma adaptação” (p. 26).

Segundo Santos (2010), os agentes estressores, pode se configura como “alterações que provocam um estado de desequilíbrio, o qual pode ser definido como evento ou situação interna ou externa que desencadeia alterações físicas ou emocionais” (p. 246).

Um dos fatores estressor no mundo do trabalho e que aparece no grupo focal é a **sobrecarga de trabalho**, excesso de trabalho, muitas tarefas para realizar ao mesmo tempo e, consequentemente, não ter possibilidade de criar. Nesse sentido, o excesso de trabalho se configura como uma carga e faz com que o estresse se desenvolva. Segundo Lautert (1999), “um fator que contribui para a percepção de sobrecarga de trabalho é o acúmulo de funções que se desenvolvem na jornada de trabalho” (p. 60-61). Esse fator estressor ficou evidenciado nas falas dos entrevistados, os quais tentam gerenciar suas tarefas e assim atingir os objetivos propostos a sua função.

> Estresse é quando tem muita coisa que tem que ser feita logo e ao mesmo tempo (E10).
>
> Às vezes eu gostaria de atender todos na mesma maneira, mas isso não é possível tem que dar conta da demandam, às vezes o dia podia ter mais de 24 horas (E13).

Segundo Dejours (2009), equilíbrio ou fadiga pelo trabalho constituem um paradoxo psíquico do trabalho, pois fonte de equilíbrio para uns pode ser a causa de fadiga para outros. Percebe-se isso nas falas dos componentes do grupo, em determinado momento há participantes que dizem que o seu trabalho lhe traz satisfação, e o quanto gostam de vir trabalhar, conviver com os colegas, que isso lhe dá animo, mas por outro lado há participantes que falam do seu trabalho como cansativo e estressante.

Quando se fala em trabalho, geralmente associa-se isso a um cansaço físico, um desgaste corporal, porém, muitas das vivencias e sentimentos ali experenciados acabam não sendo considerados, pois sentimentos não são quantificáveis tampouco a subjetividade. Diz Dejours (1994) que não há uma solução geral para diminuir a carga psíquica do trabalho, mas sugere uma maior flexibilização em especial da organização do trabalho, e inclusive cabe ao trabalhador encontrar um mundo próprio de descarregar suas pulsões, buscar motivação para o trabalho e investir suas potências.

Pois, “o trabalho hoje é o lugar da captura de subjetividade. Antes a regra era mais clara. Havia horas, salários, competências e hierarquias bem definidas. Hoje os papéis não são tão claros e a qualquer momento o funcionário operacional precisa assumir papéis gerenciais” (REVISTA PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO, 2007, p. 37).

Além da sobrecarga de trabalho e a extrema cobrança por prazos e metas, a pós-modernidade trouxe consigo uma demanda por indivíduos pró-ativos, devido à alta competitividade das organizações, as quais exigem “um indivíduo criativo, capaz não só de se antecipar aos fatos, mas de criar soluções inovadoras para os processos e para a sua própria inserção no mundo organizacional” (BARLACH, LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008, p. 105).

A corrida contra o tempo, muitas vezes, faz com que os trabalhadores não tenham disponibilidade para criar e desenvolver novas estratégias de trabalho, em função da sobrecarga e do curto tempo para a execução de suas tarefas. Uma das participantes do grupo diz

> Às vezes me chamam pra aferi pressão, logo me chamam pra fazer teste de diabetes, tem dias que só me chamam não consigo nem fazer um lanche (E10).

Notou-se também que a sobrecarga ocorre nos períodos em que há maiores exigências de trabalho, ocasionando um esgotamento em determinados momentos, ou seja, a sobrecarga é sazonal.

> Para mim um momento estressante é achar leito de UTI isso me termina (E6).

Segundo Lautert (1999), quando não há uma harmonia entre o ritmo de trabalho e a noção de tempo, inicia-se um processo de pressão desse tempo sobre o ritmo de trabalho, “gerando ansiedade e esgotamento” (p. 52), como está expresso nas seguintes falas:

> Sim, às vezes não dá nem pra ir ao banheiro (E12).

Esta fala vem ao encontro do que Clot (2007) fala “o trabalho é o lugar em que se desenrola para o sujeito a experiência dolorosa e decisiva do real, entendido como aquilo que – na organização do trabalho e na tarefa – resiste à sua capacidade, às suas competências, a seu controle” (p. 59).

Outro agente estressor muito evidenciado pelos profissionais de saúde é a **alta rotatividade de pessoas**. As falas dos entrevistados trazem o seguinte:

> Às vezes eu gostaria de atender todos na mesma maneira, mas isso não é possível tem que dar conta da demandam, às vezes o dia podia ter mais de 24 horas (E13).

No caso estudado, as relações sociais de trabalho, combinadas com a necessidade de atender às regras da organização do trabalho, constituem-se como fatores de desgaste mais expressivos nas atividades cotidianas.

Os momentos estressores em comum se configuram em sobrecarga de trabalho e alta rotatividade de pessoas. Dados esses que evidenciam as constantes mudanças vivenciadas pela pós-modernidade, como a aceleração constante, em que as coisas precisam acontecer rapidamente. Por isso, o acúmulo de tarefas para serem resolvidas ao mesmo tempo torna-se algo estressante, pois os trabalhadores têm de dar conta da demanda existente no trabalho. “O trabalhador da atualidade é subjetivado pelos modos de viver contemporâneos, assim baseados no capital, ou

seja, a sobrecarga de trabalho demonstra a pressão em obter rendimentos e estar produzindo" (HALL, 2006, p. 12).

É pertinente destacar que, na atualidade, as carreiras de longo prazo não condizem com o tempo em que se vive, no qual tudo é rapidamente consumido, descartado e substituído. Conforme Ferreira e Mirás (2008), na sociedade contemporânea, os valores são vigentes de acordo com os interesses imediatos do indivíduo em um dado momento, ou seja, não são duradouros.

> Hoje, sofremos os efeitos de um social desregulado, a dispersão nas relações de trabalho aumenta com a intensificação do trabalho autônomo, domiciliar, a transnacionalização dos sistemas produtivos e a informatização da relação salarial e dos direitos trabalhistas estão produzindo outras formas de ser e estar no mundo (JERUSALINSKY; MERLO; GIONGO; OUTROS, 2000, p. 257).

Percebe-se nas falas dos participantes do grupo que as **consequências destes momentos de estresse** são colocadas no corpo como demonstra as falas a seguir:

> Eu como muito (E2).
>
> Eu também como muito (E1).
>
> Eu acabo sentindo no corpo, dói tudo da cabeça a ponta do pé (E6).

Esse sintoma da dor no corpo, de cabeça pode ser pensando como somatizações[5], "essas são manifestações decorrentes de impactos na dinâmica humana, e constituem respostas de ordem orgânica, com evolução benigna ou que conduza a pessoa a doenças" (FRANÇA, 2008, p. 12). Essas manifestações podem decorrer por diversos fatores.

Mas mesmo com tanto sofrimento a equipe encontra algumas possibilidades para que este estresse seja de alguma forma extravasado. Para isso, cada um usa algumas ferramentas que possam dar conta deste sofrimento causado pelo mundo do trabalho.

Diante disso as **alternativas encontradas para amenizar o estresse** no ambiente de trabalho são diversas desde andar de bicicleta, ir para academia, jogar

[5] França, Ana Cristina – As somatizações correspondem a indisposições, dores generalizadas, disfunções orgânicas e lesões de órgão ou sistemas do corpo, acompanhadas da presença de conteúdos emocionais relativos a prazer e desprazer e situações de vida estressantes (2008, p. 12).

conversar fora com a equipe ou ate mesmo com amigos são algumas das alternativas encontradas pelos profissionais para amenizar o sofrimento e o estresse vivenciado no mundo do trabalho. As falas a seguir apresentam isso:

> As alternativas que eu encontro é andar de bicicleta, ir pra academia (E2).
>
> Jogar conversa fora com as equipe na cozinha quando estamos fazendo um lanche é um dos canais que acho para amenizar este estresse (E11).
>
> Sair com os amigos ir pra balada (E13).

É através disso que os profissionais de saúde buscam alternativas para cuidar de si, sem descuidar dos outros, e isso vai depender da forma como cada um se lança no encontro e se permite mostrar estas possibilidades.

Lima, Neto e Aragon (2010) trazem um conceito belo “O que vale é entrar em contato com o próprio corpo, “não abandoná-lo”, perceber suas características físicas e subjetivas, medi-las, controlá-las, dialogar com elas, para estender ao infinito os níveis de prazer e de relação consigo” (p. 116).

Isso surge na fala de uma participante o quanto pode-se separar a vida pessoas da vida profissional precisa-se dialogar com ela para que se entenda certas coisas que acontece.

> Escutando tudo isso vem ao encontro daquela expressão que diz assim olha: quando a gente chega ao trabalho temos que deixar nossa vida pessoal, lá fora e entrar e começar a trabalhar. Como a gente não consegue fazer isso, a gente traz a nossa vida pessoal junto no nosso trabalho, na verdade a gente acaba imprimindo os nossos conhecimentos do dia a dia lá fora também, aqui dentro a nossa tristeza a gente acaba trocando com o paciente, bá hoje a minha filha ta doente. Então, a gente quando vê esta falando de si pro paciente naquele dia, a gente esta passando pro paciente ele ta fazendo terapia com a gente, quando a gente se sente bem no trabalho a gente não se importa de fazer isso inclusive de dizer que a gente faz que a gente traz de casa as coisas da gente e leva as coisa daqui pra casa, eu não consigo ser uma pessoa separada, trabalho oito horas por dia num lugar, daí quando eu vou para casa e lá em casa é outra coisa, lá são outros vínculos, a gente vive outras coisas a minha vida lá mas o trabalho está aqui. Quando estamos numa roda de conversa à gente volta no trabalho de novo o que a gente fez isso, sem querer ou querendo tu mostrar a tua vida, que é o trabalho então quando a gente tem essa facilidade receber e passar a vida da gente e a gente ta bem no trabalho, quando a gente não ta bem no trabalho a gente vive muito truncado, há não quero nem falar sobre isso aquilo lá não é comigo o envolvimento, não é que a gente vai chorar com o problema do outro não é nesse sentido, porque a nossa formação não é a gente chorar, mas sim apoiar atender enfim, mas acho que a troca precisa acontecer se não a gente não estabelece vinculo e a gente não tem entrega do trabalho a gente não consegue se realizar no trabalho é uma realização que talvez não a maior porque a gente sempre tem a maior, mas sim o trabalho é uma das mais importantes (E5).

Em relação a isso, Tadeu (2009) traz que acerca do individuo vazar por todos os lados, podemos fazer uma analogia desta problematização com o grupo focal em análise, se pensarmos que o trabalho vaza por todos os lados. Sem dúvidas, a partir do que discuto no decorrer deste texto, é evidente que o trabalho não se baseia entre quatro paredes de uma sala. O trabalho vaza para a casa do indivíduo trabalhador, o trabalho vaza para as relações, o trabalho vaza para as somatizações e possíveis patologias, o trabalho vaza para o bem estar ou não, o trabalho vaza para a sociedade, para as políticas, para os movimentos sociais, para a mídia, é uma enxurrada que não tem fim.

Não somos máquinas que desligamos quando saímos do trabalho par ir para casa, e nem quando saímos de casa para o trabalho nossas alegrias e tristezas vão junto seja aonde for, ele acaba de certa forma nos identificando perante a sociedade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visto que esta pesquisa tinha como objetivo investigar os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais da saúde, percebe-se que as compreensões das relações de trabalho evidenciam que os sentidos atribuídos à ocupação profissional são singulares e representam os significados de um determinado tempo histórico. O que indica que os resultados do estudo atenderam aos objetivos propostos, pois permitiram identificar o sentido do trabalho.

Os sentidos atribuídos ao trabalho apresentados pelos sujeitos envolvidos na pesquisa demonstraram que o trabalho possibilita ao homem: Sentir-se produtivo, trabalho enquanto vocação, estar constantemente aprendendo, independência econômica. Nesse sentido, a contemporaneidade trouxe um aceleramento e os trabalhadores estão constantemente à prova de novos desafios no mundo do trabalho.

Na categoria a centralidade do trabalho surge o trabalho para alguns o mais importante de todos e para outros a um equilíbrio entre trabalho/família. Na categoria dos pontos positivos e negativos do trabalho surge a flexibilidade, trabalho em equipe, falta de cuidado de si, morte de paciente e a sobrecarga no trabalho. Na categoria significado do trabalho em saúde o trabalho não só como acerto, cuidar de outros, o reconhecimento, o vínculo, a inserção social.

Na categoria de como enxergam seu trabalho na ESF surgem os estressores no ambiente de trabalho sendo a sobrecarga do trabalho e a alta rotatividade de pessoas, mas com isso a equipe encontra alternativas para amenizar o estresse como andar de bicicleta, conversa com amigos, ir para academia. Quanto ao

ambiente organizacional, o mesmo produz frustrações, insatisfação, preocupações e sofrimento; então o estresse é desencadeado.

O estresse está presente nas organizações de trabalho e, com ele, emergem inúmeros sintomas que acarretam consequências na vida dos trabalhadores, produzindo efeitos físicos e psíquicos nos sujeitos. Diante dos resultados explicitados, o estresse é caracterizado através da tensão emocional sobre a qual vive o homem moderno, onde o estresse faz com que o sujeito experimente situações altamente estressantes tanto no ambiente profissional quanto social ou familiar (ABRAHÃO; CRUZ, 2008).

Mesmo vivenciando alguns momentos de estresse do ambiente de trabalho, percebe-se na pesquisa que os trabalhadores ainda conseguem achar uma válvula de “escape”. Extravasam esse estresse em momentos bons como: andar de bicicleta, correr, ir para academia, isso ajuda os profissionais não tornar este estresse em sofrimento.

Conforme Zanelli (2010), atuar para diminuir o estresse e aumentar o bem-estar no trabalho pode requerer intervenções situacionais que diminuam as exigências e as intervenções dirigidas ao indivíduo. Assim aumentando a sua percepção de controle e diminuindo a sua percepção de exigências, a fim de promover a sua saúde.

É o que se percebe com esta pesquisa, a importância de se ter um espaço de escuta em uma organização, um momento para o trabalhador, um momento de produção e promoção de saúde. Isso auxiliaria como algo preventivo, na saúde dos trabalhadores. Poderia ser pensado em um espaço dentro das organizações que possibilite a fala.

Pensando nisso a pesquisadora fará a devolução ao grupo e propondo espaços que podem ser individual ou até mesmo em grupo. Os grupos podem ser formados com pessoas que tenham interesse em pensar e refletir sobre si e seus processos de vida e de trabalho na organização.

Para isso uma das alternativas seriam os grupos de Balint (BRANDT, 2009) onde os participantes devem relatar seus casos sem recorrer a anotações sendo

uma associação livre de palavras. Ou seja, que o grupo traga seus sentimentos e suas dúvidas em relação aos casos atendidos, para que juntos possam refletir sobre as mesmas situações como um campo de análise.

No caso de momentos individuais, proporcionar ao trabalhador um espaço de escuta, de falas, de trocas, algo aberto, mas que mantenha um enfoque determinado. Possibilitar a um trabalhador o seu momento de ser escutado pode ser promotor de saúde, mobiliza dor de sentidos e consequentemente produtor de movimentos.

Foi a partir da pesquisa realizada que se pode constatar o quão importante é abrir esses espaços aos trabalhadores. Possibilitar ao outro a fala, ter um momento para si, pensar sobre si, entrar em contato com o novo e com a multiplicidade.

As organizações poderiam começar a pensar na inserção desses momentos com os seus trabalhadores. Criar um local onde possam ser realizadas conversas semanais ou quinzenais, ser um espaço além da reunião em equipe, pois muitos profissionais sentem medo em expor seus problemas diante dos colegas.

Promover saúde aos trabalhadores também passa por escutá-los, ouvi-los e dar importância a eles como únicos e singulares. Sem deixar de levar em conta o contexto e a história de vida desse trabalhador, pois não se pode separar o indivíduo de seu trabalho.

Para poder auxiliá-los é preciso levar em consideração as questões acima, como também o profissional que praticaria esta tarefa, precisa estar atento que não será realizada uma terapia, mas de certa forma será proporcionado um espaço de escuta. E, para tanto, o profissional precisa vivenciar e proporcionar nesse momento um acolhimento ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia; CRUZ, Roberto Moraes. Perspectivas de investigação do Mal-estar no trabalho com base nos modelos teóricos de estresse e da psicodinâmica do trabalho. In: TAMAYO, Álvaro (Org). **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ALBORNOZ, Suzana. **O Que é Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ANTUNES, Arnaldo. **O trabalho na era da mundialização**. In: Encontro nacional da Anpad, 2007. Natal, RN.

ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo Ed. 70. Editora Almedina Brasil, 2012.

BARLACH, Liset, LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina, MALVEZZI, Sigmar. O Conceito de Resiliencia Aplicado ao Trabalho nas Organizações. Universidade de São Paulo,

BARROS, Maria B, FOSCECA, Tânia G. Psicologia e processos de trabalho: um outro olhar. **Psico**, Porto Alegre, v. 35, n. 2 jul./dez. 2004.

BASSO, Itacy Salgado. S. Significado e sentido do trabalho docente. **Caderno CEDES,** v. 19*,* n. 44, p. 19-32, Abr. 1998.

BASTOS, Armando V. B.; PINHO, Ana Paula M.; COSTA, Clériston A. Significado do Trabalho: Um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, Nov./Dez. 1995.

BAUMAN, Zigmunt. **Amor líquido**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2004.

BAUMAN, Zigmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2001.

BLANQUES, Ana Maria. Um projeto de intervenção no social visto pelos seus agentes - Estudo psicossocial do Programa de Saúde da Família. **Revista de Psicologia da USP**, São Paulo, v. 21, n. 4, dez. 2010. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51772010000400009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 out. 2013.

BONZATTO, Eduardo Antonio. **TRIPALIUM:** O trabalho como maldição, como crime e como punição, 2003.

BORGES, Lívia. Oliveira.; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v. 1, n. 2, p. 11-44, jul./dez. 2001.

BORGES. Andrade. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artme, 2004.

BOSI, Maria L. M.; MERCADO, Francisco J. **Pesquisa Qualitativa de Serviços de Saúde**. Petrópolis – Rio de Janeiro: Editora: Vozes, 2004.

BRANDT, J. A. Grupos Balint: suas especificidades e seus potenciais para uma clínica das relações do trabalho. **Revista da SPAGESP** - Sociedade de Psicoterapias Analíticas Grupais do Estado de São Paulo, jan./jun. 2009, v. 10, n.1, p. 48-55.

BRASIL. Ministério da Saúde**: Trabalho e redes de saúde** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Política Nacional de Humanização da Atenção e Gestão do SUS. – Brasília: Ministério da Saúde, 2009. p. 44 : il. color. – (Série B. Textos Básicos de Saúde).

BRASIL. Revista Interamericana de Psicologia/Interamericana**. Journal of Psychology,** 2008, v. 42, n. 1, p. 101-112.

BRITO Jussara; OLIVEIRA, Simone. Divisão Sexual do Trabalho e Desigualdade nos Espaços de Trabalho. In: A **Danação do Trabalho: relações de trabalho e o sofrimento.** Rio de Janeiro, Te Corá Editora, 1997.

BRITO Maria M. L. **Juventude, pobreza e trabalho: desafios para o mundo contemporâneo**. Dissertação de Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade da Universidade Estadual do Ceará, 2006.

CASTEL, Robert. **Metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHEMIN, Beatriz. F. **Manual da Univates para Trabalhos Acadêmicos**. 2. ed. Lajeado: Ed. Univates, 2012.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

CODA, Roberto; FONSECA, Glaucia F. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista brasileira de gestão de negócios**. v. 6, n. 14, p.7-18, abr./ 2004.

CODO, Wanderlei. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: A. Tamayo, J. Borges- Andrade; W. Codo (Eds)**. Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, p. 21-40, 1997.

COSTENARO, Regina G. Santini; LACERDA, Maria Ribeiro. **Quem cuida de quem cuida? Quem cuida do cuidador?** Serie enfermagem, 2. ed. Santa Maria-RS; Centro Universitário Franciscano, 2002.

COUTINHO, Maria; Krawulski Edite; Soares, Dulce. Identidade e Trabalho na Contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 29-37, 2007.

DEJOURS. Christophe. O trabalho entre sofrimento e prazer. In: **A banalização as justiça social**. São Paulo: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1999. p. 27-36.

DEJOURS. Christophe, ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à analise da relação prazer,** sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS. Christophe. A Ansiedade a as “relações de trabalho”. In: **A loucura do Trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1988. p. 75-79.

DEJOURS. Christophe. A carga psíquica do trabalho. In: **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.

DEJOURS. Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 2009.

DEJOURS. Christophe; DESSORS D.; DESRIAUX F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, p. 98-104, mai./jun. 1993.

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, Perda da Identidade. In: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Armando (orgs.). **Relações de Trabalho Contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, p. 69-83, 1999.

FERNANDES, Karina. Ribeiro; ZANELLI, José. Carlos. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n.1, p. 55-72, jan./mar. 2006.

FERREIRA, Virgínia. MIRÁS, Maria Teresa de Oliveira. O sofrimento psíquico do desempregado na atualidade. **O Portal dos Periódicos**. Ano: 2008. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt>. Acesso em: 25 out. 2013.

FILHO, Linderson Pedro da Silva. O fordismo, o pós-fordismo e a sua influência sobre a determinação de salários no Brasil. **XII SIMPEP** – Bauru, SP, Brasil, 7 a 9 de Novembro de 2005.

FLAX, Jane. (1987) Pós-modernismo e as relações de gênero na teoria feminista. In: BUARQUE DE HOLLANDA, Heloísa (Org.). **Pós-modernismo e política**. Rio de Janeiro: Rocco, 1991. p. 217-250.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** Tradução Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Artemed, 2009.

FONSECA, Marcio Stern. **Um Estudo sobre o Significado do Trabalho para Servidores Públicos na Faixa Etária dos 50 Anos de Idade**. 2009. Dissertação de Mestrado-Universidade Federal do Rio do Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

FRANÇA, A.C.L. **Psicologia do trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.

GATTI, Bernardete Angelina. **Grupo Focal na Pesquisa em Ciências Sociais e Humana**s. Brasília: Liber Livro Editora, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GORZ, A. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume, 2004.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho**? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boi tempo Editorial, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, on-line, São Paulo, n.132, set-dezembro, 2007. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2014.

JERUSALINSKY, A; MERLO, A; GIONGO, A.L. **O valor Simbólico do Trabalho e o sujeito contemporâneo.** APPOA- Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

JUNQUEIRA, Fernanda, JUNQUEIRA, Flávia. Outros significados e novas perspectivas: as transformações do trabalho na contemporaneidade. **Século XXI**, UFSM, Santa Maria, v. 1, n. 1, p. 160-169, jan./jun. 2011.

KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In:**Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres:** desafios para as Políticas Públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

KIRCHHOF, Ana Lúcia Cardoso. O processo de trabalho em saúde: Elementos para uma análise da atuação profissional de enfermagem. **Universidade de Santa Maria, caderno didático,** v. 2. Santa Maria-RS, 2003.

LAUTERT, Liana. A sobrecarga de trabalho na percepção de enfermeiras que trabalham em hospital. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 50-64, jul. 1999.

LEOPARDI, Maria Tereza. **Metodologia da pesquisa em saúde**. Florianópolis: UFSC, 2002.

LEOPARDI, Maria Tereza; KIRCHHOF, Ana Lucia; et al. **O processo de Trabalho em Saúde**: organização e subjetividade. Florianópolis: Papa Livros, 1999.

LIMA, A.E; NETO, F.J; ARAGON, E.L. **Subjetividade contemporânea:** desafios teóricos metodológicos. 1. ed. Curitiba: Editora CRV, 2010.

LIMA, Cássia H.; VIEIRA, Adriane. Do sacrifício ao sacro ofício: um modelo para a compreensão do trabalho**.** In: **Encontro Nacional da ANPAD**, 2005, Curitiba- PR.

LIMA, Maria E. A.; BRESCIA, Marcos F. Q. **O trabalho como recurso terapêutico**. In: **Psicologia organizacional e do trabalho:** teoria, pesquisa e temas correlatos. Iris Barbosa Goulart (org.) São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** São Paulo: Atlas, 2007.

LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da cultural liberal: ética, mídia e empresa**. Porto Alegre, Sulina. 2004.

LOBO, Souza, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência.** São Paulo: Brasiliense, 1991.

LOBO, Souza, Elisabeth. O Trabalho como Linguagem: o Gênero do Trabalho. In: COSTA, Albertina de Oliveira e BRUSCHINI, Cristina (Orgs). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

MARTINS, Andrade. Gilberto. **Estudo de caso. Uma estratégia de pesquisa**. São Paulo: Atalas, 2006.

MARTINS, Maria das Graças Teles. **Sintomas de stress em professores das primeiras séries do ensino fundamental: um estudo exploratório**. Dissertação de Mestrado – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias – ULHT: Lisboa, 2005.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

MAURO, Maria Yvone Chaves. Saúde Mental do Trabalho e o Enfermeiro. **Revista de enfermagem UERJ**; extra: 81-8, Rio de Janeiro, out.1996.

MOREIRA, Eliana Monteiro. A regência do afetivo: laços familiares e reprodutivos. In: ABRAMO, Laís e ABREU, Alice Rangel de Paiva (Orgs.). **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

MORIN, Estelle M. Os Sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo**: a multiplicação do talento humano. José Olympio, 2002.

MOURÃO, Luciana. E; BORGES-ANDRADE, J. E. **Significado do trabalho: caminhos percorridos e sinalizações de tendências**. In: Encontro Nacional da ANPAD, 2001, Campinas - SP.

NARDI, Henrique C. **Ética, trabalho e subjetividade.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NELSON, Debra; SIMMONS Bret L. Eustresse e esperança no trabalho: mapeando a jornada. In: **Stress e qualidade de vida no trabalho:** Perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2007.

NEVES, Magda de Almeida. **Divisão sexual do trabalho e relações de gênero: anotações em torno do tema**. In: XII Encontro Anual da ANPOCS. Águas de São Pedro. 1988.

NOGUEIRA, Conceição. **Um Novo Olhar sobre as Relações Sociais de Gênero:** Feminismo e Perspectivas Críticas na Psicologia Social. Braga, Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

OLIVEIRA, Dalila Andrade et al. Transformações na Organização do Processo de Trabalho Docente e o Sofrimento do Professor. **Revista Mexicana de Investigación Educativa.** Consejo Mexicano de Investigación Educativa. v. 4, n. 20, jan./mar. 2004.

OLIVEIRA, Sidinei**. Os sentidos do trabalho para os dentistas filiados à UNIODONTO**. 2004. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

OLIVEIRA, Sidinei**;** PICCININI, Valmira. C.; FONTOURA, D.S; SCHWEIG, C. **Buscando os sentidos do trabalho.** In: Encontro Nacional da ANPAD, 2004, Curitiba - PR.

OLIVEIRA, Elaine Machado de; SPIRI, Wilza Carla. Programa Saúde da Família: a experiência de equipe multiprofissional. **Revista de Saúde Pública**. 2006; 40 (4):

727-33. Disponível em: <http://www.scielosp.org/pdf/rsp/v40n4/25.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2014.

PAVONI, Daniela Soccoloski & MEDEIROS, Cássia Regina Gotler. Processos de trabalho na equipe Estratégia de Saúde da Família**. Rev. bras. enferm**. 2009, vol.62, n.2, pp. 265-271. ISSN 0034-7167.

PAZ, Maria das Graças Torres Da. Configurações de poder e estresse nas organizações. In: TAMAYO, Álvaro (Org**). Estresse e Cultura Organizacional:** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. A reestruturação do trabalho e a formação do trabalhador. **Sociedade em debate**. v. 13, n. 1, 2007.

PINTO, Ana Carolina; PUMA, Milena M. Análise do significado do trabalho baseada em relatos do livro Closing. **Cadernos discentes COPPEAD**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 41 57, 2007.

PIRES, Denise. Reestruturação Produtiva e Consequências para o Trabalho em Saúde. **Revista Brasileira**, Enfermagem 2000.

PITTA, Ana Maria Fernandes. Hospital: **Dor e Morte com oficio**. 5. ed, São Paulo: Annablume Hucitec, 2003.

SANTOS, Gabriela. Silva. S**ignificados atribuídos ao trabalho**: uma análise comparativa entre professores do ensino superior em diferentes regimes de trabalho, Belo Horizonte - MG, 2010.

SANTOS, Paola Savaris Frassetto et al. **Identificação de agentes estressores em trabalhadores de indústrias de Jaraguá do Sul**. In: Anuário da Produção Acadêmica Docente. v. 7, n. 2, 2008.

SELIGMAN, Martins. E.P. **Felicidade autêntica: Usando a nova psicologia positiva para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SENNETT, Richard. **O declínio do homem público: as tiranias da intimidade**. São Paulo, Companhia das Letras. 1988.

SILVA, Kênia Lara & RODRIGUES, Andreza Trevenzoli. Ações intersetoriais para promoção da saúde na Estratégia Saúde da Família: experiências, desafios e possibilidades. **Rev. bras. enferm**. 2010 v. 63, n. 5, p. 762-769.

SOUSA, Ivone Félix; MENDONÇA, Helenides. **Do stress ao burnout: a mediação das estratégias de coping**. Anais do VI Congresso de Stress da ISMA-BR, VIII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre, 2006.

SPINDOLA, Thelma; SANTOS, Rosângela da Silva. O trabalho na enfermagem e seu significado para seus profissionais**. Revista Brasileira de enfermagem**, Rio de Janeiro, março\abril, 2005.

STACCIARINI, Jeanne Marie R.; TROCCOLI, Bartholomeu T. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. **Revista. Latino-Americana de Enfermagem**, v. 9, n. 2, 2001.

TADEU, T. Nós, ciborgues: o corpo elétrico e a dissolução do humano. In: Haraway, D, Kunzru, H., Tadeu, T. **Antropologia do ciborgue**: as vertigens do pós-Humano. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2009.

TAMAYO, Mauricio Robayo. BURNOUT: **Aspectos gerais e ralação o estresse no trabalho**. In: TAMAYO, Álvaro (Org). Estresse e Cultura Organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TOLFO, Suzana, PICCININI, Valmiria. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos variáveis e estudos empíricos brasileiros**. Psicologia & Sociedade, v.19, Edição Especial, n. 1, p. 38-46, 2007.

TOMASI, N.G.S; YAMAMOTO,R.M. **Metodologia de pesquisa em saúde:** fundamentos essenciais. Curitiba, 1999.

VALDÉS, Manuel. **O Estresse**. São Paulo: Editora Angra, 2002.

VARELLA, Janine M. **A motivação e o significado do trabalho de bancários: estudo comparativo entre dois momentos do processo de reestruturação produtiva**. 2006. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2006.

VIANA, Elite. Augusta. Souza. & Machado, Marília. Novaes. Mata. (2011). Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte**. Psicologia & Sociedade***,* v. 23, n. 1, p. 46-55. Disponível em: <http://www6.ufrgs.br /seerpsicsoc/ojs/viewarticle.php?id=890>. Acesso em: 24 jun. 2011.

WALLAU, Sonia Maria de. **Estresse Laboral e síndrome de Burnout: uma dualidade em estudo**. Novo Hamburgo: Feevale, 2003.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseada em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antonio. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, José; ANDRADE, Jairo; BASTOS, Antonio. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questões norteadoras do grupo focal

Questões norteadoras para o Grupo Focal

1. Qual o sentido do trabalho para você?

2. Qual a importância do trabalho na sua vida?

3. O que você acha de positivo no seu trabalho? e negativo no seu trabalho?

4. Como você enxerga seu trabalho na ESF?

5. O que significa para você o trabalho na saúde?

6. Quais os momentos que se configuram estressantes em suas atividades?

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que estou disposto (a) a participar da Pesquisa sobre os “SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES DE SAÚDE DE UMA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA NO INTERIOR DO RS”, proposta pela pesquisadora responsável, Professora Márcia Werner, e pela acadêmica-pesquisadora, acadêmica de Psicologia, Roberta Bellini.

A pesquisa tem por objetivo identificar as concepções de trabalho para os trabalhadores de uma equipe de uma Estratégia de Saúde da Família de um município da região do Vale do Taquari/RS.

O grupo focal que você participará terá duração aproximada de uma horas, aonde serão realizadas algumas perguntas quanto à sua prática profissional. A conversa será gravada e transcrita e estes dados serão utilizados somente para fins científicos e seu nome não será identificado. A técnica de coleta de dados pode desencadear alguns desconfortos, tais como:

- a duração do grupo será de aproximadamente duas horas podendo estender-se por um tempo maior, de acordo com as respostas. Caso você sinta algum desconforto poderá retirar-se por alguns momentos do local.

- você poderá sentir-se desconfortável em relação a expor-se.

Fui igualmente informado (a):

1) Da garantia de receber esclarecimento sobre o estudo e resposta a qualquer pergunta relacionada com a pesquisa, a qualquer momento durante a realização da mesma;

2) Da liberdade de recusar ou retirar meu consentimento e deixar de participar do estudo, sem que isto traga qualquer prejuízo ou penalidade;

3) De que os dados recolhidos serão usados unicamente para os objetivos da presente pesquisa;

4) De que embora a conversa do grupo seja gravada é garantido total sigilo, não havendo identificação da minha identidade e que poderei requerer da entrevistadora-pesquisadora a transcrição integral da minha entrevista, se assim eu desejar;

5) Que os dados obtidos com a pesquisa serão utilizados para fins de divulgação científica em congressos, seminários e periódicos;

6) Que a participação na pesquisa não implicará em qualquer custo.

7) De que serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa

8) Do compromisso de acesso às informações em todas as etapas o trabalho, bem como dos resultados, ainda que isso possa afetar minha vontade de continuar participando;

9) De que a técnica de coleta de dados pode desencadear alguns desconfortos e a forma que eles serão minimizados.

Este documento será redigido e assinado em duas vias, ficando uma com o sujeito e a outra com a pesquisadora.

A acadêmica-pesquisadora responsável por este projeto de pesquisa é Roberta Bellini, fone (51) 9169 9400, tendo este documento sido revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP), da UNIVATES.

Local: _____ Data: ___ / ___ / _____

Nome do (a) participante Nome do (a) pesquisador(a)

Assinatura Assinatura