

# OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE SAÚDE

The senses of work for health public servers

FAITÃO, C. E.  
PINHEIRO, L. R. S.

Recebimento: 01/11/2012 – Aceite: 08/01/2013

**RESUMO:** Os servidores públicos formam a linha de frente de políticas públicas que alteram profundamente a vida da população em geral. Contudo, estes trabalhadores frequentemente tem uma imagem social de funcionários que não trabalham. Neste contexto, o objetivo da pesquisa foi caracterizar os sentidos que os servidores públicos constroem de sua vivência de trabalho. Para tanto, participaram desta pesquisa qualitativa 05 servidores de saúde com mais de 05 anos de serviço, de nível superior e de diferentes formações profissionais de um município de Santa Catarina. A análise de conteúdo gerou 07 categorias de sentidos complementares e ambíguos, apontando que, embora os servidores ainda consigam se identificar em sua prática, alguns fatores implicam de modo preocupante na saúde dos mesmos.

**Palavras-chave:** Sentidos. Serviço público. Trabalho. Saúde.

**ABSTRACT:** The public servers make the front line of public politics which that deeply alter the life of the population in general. However, these workers often have a social image of employees who do not work. In this context, the aim of the research was to characterize the way that public servants build of their work experience. Therefore, this qualitative research involved 05 health servers with more than 05 years of service, graduated and with a with different professional education in a townof Santa Catarina. The content analysis generated 07 categories of complementary and ambiguous meanings, pointing out that, even though the servers are able to identify themselves in practice, some factors imply disturbingly on their health.

**Keywords:** Senses. Public service. Work. Health.

## Introdução

Estudos recentes, embora poucos, entre eles, Matos (1994), Codo (2002), Tavares

(2003), Porto (2006), Holanda (2007), Lancman et al. (2007), Coutinho, Diogo e Joaquim (2008) e Nunes e Lins (2009), sobre o trabalho dos servidores públicos têm levan-

tado indicadores relevantes no que se refere à relação desta categoria funcional com sua experiência de trabalho e apontado alguns fatores delicados no serviço público. Entre estes fatores, destacam-se a fragmentação das tarefas, com divisão entre planejamento e execução; modelos administrativos ambíguos; pouco reconhecimento profissional por parte da população atendida; permanente suspeita de desonestidade e corrupção; baixa remuneração; falta de critérios claros para nomear ou exonerar; assimetria de regalias entre os servidores; conflitos de poder e falta de um plano de cargos e salários que equalize os rendimentos. Nota-se que o trabalho nessas condições tende a ser pouco produtivo, podendo dificultar uma experiência de identificação, significado e realização profissional e pessoal. (BAZZO, 1997). Por outro lado, os servidores públicos dispõem de uma imagem social de funcionários que não trabalham, de desleixados, pouco interessados na satisfação da população, ou seja, que apenas cumprem rituais burocráticos porque lhes é garantida a estabilidade. (GOMES, 2008). Essa imagem, embora possa ser verídica para uma parcela de servidores públicos, também pode acentuar ainda mais as suas precárias condições de trabalho. É importante salientar que são os servidores públicos que formam a linha de frente para a concepção e implementação de políticas públicas que alteram profundamente a vida da população em geral. Dessa forma, é imprescindível trabalhar em prol da melhoria dessas condições de trabalho, tanto pela saúde e realização dos próprios servidores públicos quanto para a qualificação dos resultados do trabalho que atingem toda a população.

Neste contexto de trabalho, são questionáveis os sentidos que os próprios servidores públicos formam dessa experiência. O que é ainda mais relevante e delicado para servidores públicos de saúde, pois, conforme Veneu (1989; 1990), estes servidores acabam

recebendo os menores salários e pouco incentivo de desenvolvimento profissional. O que leva a pensar que uma possível alienação do trabalhador nesta área implica diretamente sobre sua saúde e nos resultados do trabalho desenvolvido, ou seja, naquilo que possuem a responsabilidade de promover: a saúde da população.

Esta pesquisa buscou caracterizar os sentidos do trabalho para os próprios servidores públicos da área da Saúde de um município do Alto Uruguai de Santa Catarina, para os quais se utilizou a definição de Dallari (1989, p.16): “O servidor público é quem trabalha para a administração pública em caráter profissional, não eventual, sob vínculo de subordinação e dependência, recebendo remuneração diretamente dos cofres públicos”.

Entre os muitos conceitos teóricos que podem ser adotados para definir o entendimento do sentido e do significado do trabalho, esta pesquisa tomou a definição de Tolfo e Piccinini (2007). As autoras defendem que o estabelecimento de sentidos e significados é um processo das relações sociais. Significados são as representações sociais da tarefa para o sujeito, compreendidos em três dimensões: individual - identificação com a tarefa; grupal - noção de pertença da tarefa na organização; e social - contribuição da tarefa para a sociedade. Já os sentidos abarcam os significados e remetem também à utilidade da tarefa para o sujeito, sentimentos de realização, satisfação, desenvolvimento profissional e pessoal, liberdade e autonomia em seu trabalho.

## Materiais e Métodos

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa e de caráter descritivo exploratório, a qual, de acordo com Minayo (2000), investiga questões particulares das Ciências Sociais, trabalhando com significados, aspirações e

valores nas relações, processos e fenômenos que não podem ser operacionalizados por variáveis. O estudo foi desenvolvido em um município do Alto Uruguai de Santa Catarina, o qual tem cerca de 20 mil habitantes. A amostra de conveniência foi formada por 05 servidores públicos de saúde, com mais de 05 anos de serviço público, com estabilidade adquirida, de nível superior, com distintas formações profissionais e que prestam atendimento direto em cuidados em saúde aos usuários do SUS.

Inicialmente o projeto desta pesquisa foi aprovado pelo CEP - Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Campus de Erechim/RS (protocolo nº 118/TCH/10) e seus resultados foram apresentados no ano de 2011, quando do término do curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Após a aprovação pelo CEP, foi apresentada uma solicitação de interesse e autorização à Secretária de Saúde do município em questão. A partir do retorno oficial e escrito da autorização, iniciou-se o contato com os possíveis participantes. Os entrevistados assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido e a coleta de dados seguiu com

uma entrevista semi-estruturada elaborada pelas autoras.

Os dados foram submetidos à análise de conteúdo que, conforme Bardin (2002), pode ser utilizada na descoberta do que está por trás do conteúdo manifesto, indo além das aparências daquilo que é dito e desvendando os sentidos de diferentes tipos de discursos. Nesse método, as respostas conduzem a tópicos temáticos através da sistematização das informações com significados semelhantes. Cada tópico ou grupo temático ordenado contém um conjunto de categorias que são compreendidas teoricamente. Para responder ao problema de pesquisa, as entrevistas foram transcritas e os dados foram ordenados e classificados em categorias a posteriori, conforme a relevância e analisados teoricamente.

## Discussão de Resultados

A partir da análise, foram formadas 07 categorias com suas respectivas subcategorias, conforme estão apresentadas na tabela 1. Cada categoria é acompanhada da discussão dos resultados e suas subcategorias com algumas falas representativas.

**Tabela 1** - Categorias e Subcategorias de Análise

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>		
1. Sentidos vistos como atrativos do serviço público	1.1 Estabilidade		
	1.2 Remuneração		
2. Sentidos vistos como específicos do serviço público	2.1 Prestação de serviços à comunidade		
	2.2 Amplitude		
3. Sentidos de equipe de trabalho	3.1 Essencialidade da equipe		
	3.2 Dificuldades da equipe	3.2.1 Relacionamento	
		3.2.2 Comunicação	
4. Sentidos positivos na experiência de trabalho	4.1 Ajuda		
	4.2 Reconhecimento		
	4.3 Realização		
	4.4 Melhorias no dia a dia de trabalho	4.4.1 Promovidas pelo profissional	
		4.4.2 Promovidas pela gestão	

Continua

Categories	Subcategories	
5. Sentidos negativos na experiência de trabalho	5.1 Cobranças	
	5.2 Sobrecarga	
	5.3 Frustração	
	5.4 Imagem social do servidor público	5.4.1 Não oferece valorização
		5.4.2 Não oferece reconhecimento
5.4.3 Processo de mudança da imagem social		
6. Sentidos de interferências externas	6.1 Interferências políticas	
	6.2 Interferências da imprensa	6.2.1 Interferências que desqualificam o trabalho
		6.2.2 Interferências que divulgam o trabalho
7. Sentidos de adaptação ao trabalho	7.1 Conformação	
	7.2 Precaução	
	7.3 Enfrentamento	

Fonte: Autoras desta pesquisa.

## 1. Sentidos Vistos como Atrativos do Serviço Público

Os entrevistados assinalaram características inerentes ao serviço público que são percebidas como fatores atrativos para o concurso público e a permanência nesse serviço. A estabilidade como atrativo reforça o apontamento de Dallari (1989), para o qual o caráter efetivo que garante a estabilidade funcional é o principal diferencial do serviço público, sendo um forte atrativo para o crescente número de candidatos nos concursos públicos, frente a um cenário atual de mercado de trabalho instável, competitivo e com altos índices de desemprego. A estabilidade oferece segurança pela noção de continuidade para programar atividades profissionais, para formar vínculo com os pacientes e para organizar a vida pessoal. Por outro lado, a referência a remuneração como atrativo contraria as notas de alguns autores, entre eles, Bazzo (1997), Silva e Ichikawa (2009) e Veneu (1989; 1990), de que os servidores públicos recebem baixa remuneração.

### 1.1 Estabilidade

*K – “... e sei também o quanto eu vou ganhar no final do mês e que eu to com uma estabilidade, eu posso pensar em comprar alguma coisa e eu sei que vai chegar no final do mês e eu vou ter um emprego e vou receber.”*

### 1.2 Remuneração

*I – “... mas o que me faz ficar, com certeza mais de 50% é o meu salário, é uma das prefeituras que mais paga na minha área, não tenho nenhuma colega que ganha o mesmo que eu ganho.”*

## 2. Sentidos Vistos como Específicos do Serviço Público

Os servidores reconheceram o princípio da universalidade no atendimento, sendo que este é o primeiro da lei do SUS e está fortemente conectado ao seu Artigo 2º: “A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indis-

pensáveis ao seu pleno exercício.” (BRASIL, 1990). Quanto ao sentido de amplitude, se utilizada para aprofundar o conhecimento da realidade local, as ações públicas poderão ser mais direcionadas e efetivas. As orientações do SUS indicam que o território possui peculiaridades quanto aos usuários, equipes, estrutura, recursos, conflitos e contradições locais, cabendo aos profissionais criarem estratégias que melhor conduzam os Sistemas de Saúde nessas diferenças regionais. (BRASIL, 2009).

## 2.1 Prestação de Serviços à Comunidade

*G – “Serviço público é aquilo que eu presto para a comunidade... de forma comprometida, com envolvimento, com responsabilidade de cuidar daquilo que é nosso, que não é da instituição, mas é nosso enquanto seres humanos, enquanto comunidade.”*

## 2.2 Amplitude

*H – “Num consultório particular eu acho que tu não tem um contato com a realidade assim. É uma minoria que tu vai atender que vai poder te pagar. E no público tu atende pessoas realmente necessitadas. Enfim, conhece mesmo a realidade do Brasil né, do município enfim.”*

## 3. Sentidos de Equipe de Trabalho

O trabalho em equipe foi indicado como essencial para a qualidade das atividades do dia a dia, mas que, às vezes, tem algumas dificuldades, como de relacionamento e de comunicação. Para Moscovici (1995), equipe é a atuação das pessoas de forma compartilhada para alcançar seus objetivos, com boa comunicação, confiança, cooperação, estímulo às opiniões, mesmo que divergentes, investimento em crescimento e autoavaliação

contínua. Também para Parker (1995), em uma equipe de trabalho, há um alto grau de interdependência entre as pessoas em prol de um objetivo de consenso, podendo ser constituída por pessoas de diferentes formações profissionais e níveis de formação. Mas, ao que parece, uma equipe precisa de muito desenvolvimento e autoavaliação para ser eficiente.

A abordagem humanizada do SUS vem exigindo cada vez mais o trabalho em equipe, pois ela abrange o ser humano em sua integralidade. (BRASIL, 2006). O próprio conceito de saúde é estabelecido a partir de múltiplos fatores, entre eles: alimentação, moradia, saneamento básico, trabalho, educação e lazer. Sendo assim, merece destaque o fato dos servidores reconhecerem a importância deste modelo de atuação, mas intervenções são necessárias para diminuir os entraves de comunicação e relacionamento.

## 3.1 Essencialidade da Equipe

*K – “Não se pode pensar que sozinho a gente vai resolver tudo, então sempre tem que ter uma... como se diz, assim... hã, se ajudar entre colegas.”*

## 3.2 Dificuldades da Equipe

### 3.2.1 Relacionamento

*H – “Agora, quando são os colegas, quando a equipe não se dá bem aí tu pensa em desistir porque tu não tem clima né.”*

### 3.2.2 Comunicação

*G – “... aqui é um grupo bom, mas a gente tem dificuldade assim, com o outro, com o colega, às vezes a gente tem dificuldade de trabalhar em equipe... um pouco de individualismo das pessoas, por exemplo: não é o meu caso assim, porque se eu tenho uma informação e acho que é interessante eu vou dividir com o colega, eu vou auxiliar..”*

## 4. Sentidos Positivos na Experiência de Trabalho

Foram citadas percepções positivas do trabalho, como de ajuda, fonte de reconhecimento, realização e de melhorias no dia a dia com o passar dos anos. O sentido de ajuda na atividade profissional está em consonância com Veneu (1989; 1990), o qual aponta que os servidores de saúde lidam no dia a dia com problemas urgentes e que tendem a mobilizar emocionalmente. A recuperação dos pacientes funciona como retribuição pelo esforço e gratifica os profissionais.

Entretanto, foi possível apreender que situações assim são raras, e mesmo com pouco reconhecimento, os servidores se usam do sentido de ajuda e das melhorias no cotidiano de trabalho para se sentirem realizados. No caso das melhorias, elas estão ligadas ao amadurecimento pessoal e formação permanente, mas, principalmente, às mudanças de gestão. A gestão de recursos humanos dessa prefeitura adotou um plano de cargos e salários, ferramenta característica de modelos gerenciais da iniciativa privada. O plano ofereceu salários condizentes com as formações profissionais, estímulo ao aperfeiçoamento técnico, investimento em recursos materiais e estabelecimento de metas de resultados.

### 4.1 Ajuda

*H – “E outra coisa que eu acho de positivo é saber que a gente, com esforço e com o trabalho, a gente pode ajudar muita gente, pode salvar muitas vidas, muitas famílias, pessoas as vezes bem desestruturados e tu pode chegar até lá, ter o contado.”*

### 4.2 Reconhecimento

*I – “É como eu te digo, esses poucos pais que retribuem é isso que me valoriza, que*

*me dá um up, que me faz respirar, seguir em frente, continuar, esses que reconhecem. O que é bem esporádico, tem bem mais aqueles que falam mal do que falam bem né. Mas são os esporádicos que me impulsionam.”*

### 4.3 Realização

*G – “Eu acho que eu sou muito feliz porque eu faço esse trabalho, assim... com... de dever cumprido, bem realizada naquilo que eu vou fazer. Me sinto, me envolvo mesmo né.”*

### 4.4 Melhorias no Dia-A-Dia de Trabalho

#### 4.4.1 Promovidas Pelo Profissional

*H – “Hoje eu aprendi a lidar, eu aprendi também a me organizar de uma forma diferente e eu fui me apaixonando mesmo pelo serviço público, desde a questão de montar grupos, eu não montava.”*

#### 4.4.2 Promovidas pela Gestão

*I – “... mudou o salário (ri), mudou com plano de cargos e salários que a gente não tinha, então apareceu uns por cento a mais aí dentro dessa capacitação, coisa que não tinha. Eu acho que dentro de, até aquisições de materiais, jogos, brinquedos até carros dando mais facilidade para a gente ir até as escolas, comunidades, isso também mudou. Essa administração investiu agora em novos profissionais, concursou novos profissionais que eu acredito que isso é bom.”*

## 5. Sentidos Negativos na Experiência de Trabalho

As percepções negativas fazem referência às cobranças desmedidas, sobrecarga de trabalho, frustrações e imagem social que não oferecem valorização e reconhecimento. Um

entrevistado percebe a imagem social em processo de mudança. Vários autores, entre eles, Matos (1994), Codo (2002), Tavares (2003), Porto (2006), Holanda (2007), Lancman et al. (2007), Coutinho, Diogo e Joaquim (2008) e Nunes e Lins (2009) têm apontado, entre os fatores delicados no serviço público, o pouco reconhecimento profissional e permanente suspeita de desonestidade e corrupção por parte da população atendida.

Segundo Silva e Ichikawa (2009), os próprios servidores públicos têm consciência da imagem que a sociedade faz do serviço público, geralmente como um trabalho leve, desleixado e que não funciona. Para os servidores, trata-se de uma caracterização cabível a apenas uma minoria de servidores, sendo que os problemas enfrentados na administração pública são semelhantes aos de outras categorias e organizações, cujas condições de trabalho envolvem prestação de serviço e modelo ainda muito burocrático. Observa-se que o modelo burocrático de gestão tem gerado insatisfação nos entrevistados por contribuir com a demora dos resultados frente à grande demanda por atendimento. Como consequência gera sobrecarga de tarefas, cobranças desmedidas e frustrações.

### 5.1 Cobranças

*U – “Hoje em dia as principais preocupações que eu tenho é tentar eliminar a minha fila de espera que por mais que a gente trabalhe, a demanda é muito grande e a gente é cobrado... mas a realidade aqui dentro ninguém sabe.”*

### 5.2 Sobrecarga

*H – “Eu acho que a gente tem muita coisa para fazer; sabe. Daí tem a cobrança interna da gente, tem a cobrança externa, tem muitas forças que agem sobre a gente, e a gente tem que ter uma estrutura muito*

*grande para suportar né. Chega o final do ano e tu não vê à hora de tirar férias pra tentar recuperar energia para o próximo ano porque é, eu acho que não é fácil ser servidor público. Como eu disse, eu acho que as pessoas as vezes não entendem e aí acham que entendem e acabam cobrando coisas que não são reais.”*

*I – “Então, teve um certo tempo que eu não fui mais fazer trabalho preventivo porque eu, as vezes a gente acaba criando uma demanda, e se eu crio uma demanda eu tenho que dar conta dessa demanda, e eu sou consciente que eu não posso criar essa demanda porque eu não tenho tempo de atende-la no curativo. Mas a gente se questiona, se eu nunca vou fazer o preventivo eu vou estar sempre com o curativo lotado.”*

### 5.3 Frustração

*K – “Eu fico frustrado às vezes por causa disso porque às vezes as pessoas tem o direito, mas não vão encontrar o que elas precisam... No dia-a-dia o que mais é estressante literalmente é que às vezes as pessoas vem procurar algum serviço e às vezes eles não encontram né. Então as vezes a gente recebe alguns descatos né porque algumas pessoas não entendem... acham que a gente não quer fornecer e descatam a gente, e a gente tem que ficar meio quieto, meio neutro pra não criar mais caso. Neste sentido isso vai se tornando cada vez mais estressante e acho que até meio deprimente porque a gente não tem o que fazer, não tem meios de como mudar isso.”*

### 5.4 Imagem Social do Servidor Público

#### 5.4.1 Não Oferece Valorização

*U – “Então já chegam aqui com uma certa arrogância, desprezando sem conhecer e achando que porque é uma pessoa da*

*população ele tem direito e não precisa ser educado, pode ser grosseiro.”*

#### **5.4.2 Não Oferece Reconhecimento**

*I – “E eu conto nos dedos os pais que eu tive um reconhecimento porque para alguns pelo fato de eu ser uma funcionária pública, que os munícipes me pagam o meu salário, eu não faço mais do que a minha obrigação estar aqui.”*

#### **5.4.3 Processo de Mudança da Imagem Social**

*K – “... há 10 anos atrás, 15 anos, eu diria que a população acha que somos uma tropa de vagabundos, que estamos aqui só para receber, que não fizemos nada, porque tem o estigma do funcionário público que ele é, em fim. Mas eu acho que isso está mudando bastante, sabe. Isso dá pra ver na população, que eles estão vendo nós de uma forma um pouquinho diferente. Porque a gente mesmo criou essa cultura, mas agora acredito que esteja mudando porque quem acompanha nós vê que a gente trabalha, tem bastante trabalho.”*

## **6. Sentidos de Interferências Externas**

Surgiram queixas de interferências externas sobre o trabalho, especialmente relacionadas a interesses políticos e por poder. Interferências da mídia também foram assinaladas, principalmente no sentido de divulgar uma imagem desqualificada do serviço público. Apenas um entrevistado assinalou que a mídia também interfere positivamente ao divulgar os serviços oferecidos pelo SUS. Ficaram evidentes nas respostas as disputas por poder, assimetria de regalias e insegurança nos critérios de exoneração, o que pode gerar frustração e desmotivação.

Para Codo (2002), o trabalho dentro do serviço público é fragmentado, com cisão entre planejamento e execução, o que tende a provocar isolamento entre as atividades realizadas pelos funcionários e áreas e distanciamento da finalidade do trabalho. Segundo Dejours (1994), a perda de controle, de conhecimento e poder do trabalhador sobre a sua prática tende a provocar mal-estar e alienação. Também para Bazzo (1997), esse estado pode deixar o servidor praticamente impossibilitado de sentir prazer e realização no trabalho, sendo este um estado potencial de riscos para a saúde.

### **6.1 Interferências Políticas e por Poder**

*U – “Outro ponto ruim é a falta de autonomia pra algumas decisões, principalmente em relação a fila de espera que pra gente hoje é o nosso principal problema. A gente teria que seguir essa fila e as vezes a gente tem que passar pessoas na frente mesmo sabendo que não seria o certo, mas não sou eu que mando, eu tenho que seguir ordens.”*

*H – “Mas em geral as pessoas não são informadas. E é aí (ri), eu sou muito revoltada com a política né, aí sempre tem os políticos que ficam, ah não porque... ficam instigando mesmo a população, não... não... mas isso pode, vai lá que pode. Mas gente, não pode, a gente sabe que não pode. Mas sempre tem alguém cutucando: não, não, eles não fazem porque não querem, mas pode, isso tu tem direito... né. Aí as vezes a população só tem direitos e não tem dever nenhum, nem de cuidar da sua saúde.”*

### **6.2 Interferências da Imprensa**

#### **6.2.1 Interferências que Desqualificam o Trabalho**

*U – “Eu acho que é porque tem muito, principalmente na mídia tem muito quem fala*

*dos funcionários públicos, principalmente os federais, e, tem muito funcionário público que não trabalha mesmo, que a gente sabe que ficam ali atrás de uma mesa fazendo volume e não fazem nada. Mas tem muita gente boa que trabalha, que sua a camisa e faz as coisas. Só que como o que aparece é o ruim, é o mau exemplo, as pessoas tomam pela maioria aquilo que aparece.”*

*H – “Que nós somos muito visados, somos muito olhados e, como eu comentei esses dias com uma menina da imprensa que sobre uma informação que eu ia passar, ela era boa, podia ter passado, mas tu sempre tem que estar com um pé atrás pensando, o que eles vão fazer com essa informação porque a partir disso todo um trabalho pode ser destruído porque, entende... Então tem a imprensa e a oposição que formam uma bomba relógio que a gente, e a saúde é sempre muito visada e eu faço parte da saúde.”*

### **6.2.2 Interferências que Divulgam o Trabalho**

*K – “Porque até pela mídia o pessoal também está tendo mais conhecimento do que é o SUS, dos serviços que são prestados... Isso acaba com que as pessoas vão mudando um pouco a idéia da gente.”*

## **7. Sentidos de Adaptação ao Trabalho**

Apareceram estratégias de adaptação ao trabalho que vão desde a conformação com a realidade e precaução no comportamento até estratégias de enfrentamento que busquem mudar essa realidade. É possível supor que essas estratégias de adaptação sejam criadas como uma maneira de amenizar o sofrimento relacionado ao trabalho para permanecer em seu exercício. A atividade de trabalhar requer do ser humano uma reação ativa ao utilizar

os elementos naturais, o que sempre traz como consequência certo grau de esforço, sofrimento ou fadiga, chamado de custo humano do trabalho. (ABBAGNANO, 2003). A própria origem etimológica da palavra “trabalho” está ligada ao verbo do latim *tripaliare*, que significa torturar. (ALBORNOS, 1986). Mas, se por um lado o trabalho pode alienar e escravizar, por outro, também pode emancipar e libertar. (ANTUNES, 2001).

Assim, o fenômeno do trabalho pode apresentar diferentes significados, desde status e crescimento pessoal até cargas de emoção e de dor. Dejours (1994) defende que o sofrimento é inerente ao ambiente laboral e toda a organização do trabalho é de antemão desestabilizadora da saúde. Contudo, é a maneira como o trabalhador se movimenta frente às adversidades que indica sua saúde ou adoecimento. As respostas dos entrevistados sugerem que eles ainda conseguem criar estratégias adequadas, como as de enfrentamento que aproximam e esclarecem o serviço público da população. Enquanto que a estratégia de conformação pode acomodar o trabalhador, a estratégia de precaução pode levar a um comportamento medroso e paranóico.

### **7.1 Conformação**

*H – “Eu não crio muita expectativa, assim... Infelizmente é como eu te falo, eu já passei por mandatos diferentes e muda.”*

### **7.2 Precaução**

*U – “E a gente não tem como se defender né porque se chegar a acontecer alguma coisa quem vai ser quem vai levar vantagem não vai ser o funcionário, como já aconteceu.”*

*K – “Ali foi bem difícil, sabe, eu recebi muito desacato e tinha que ficar quieto pra não... pra evitar né porque envolve às vezes questões políticas e a gente tem que manejar.”*

### 7.3 Enfrentamento

*I – “Quando eu não sei eu vou, eu espelho, vou estudar... Eu procuro mostrar o máximo de transparência no meu trabalho, procuro aparecer o máximo para quebrar isso, sabe... Mas eu faço a minha parte, num incêndio eu sou a gotinha d’água do beija-flor.”*

### Considerações Finais

A análise dos dados revela que os servidores públicos produzem vários sentidos da atividade profissional que realizam. É possível supor que tanto a produção de sentidos positivos como a produção de sentidos negativos, expressa que esses trabalhadores ainda conseguem se identificar e se reconhecer no que praticam. Caso estivessem já em uma condição de adoecimento e alienação, provavelmente não conseguiriam nem mesmo pensar, analisar e se envolver o suficiente com o trabalho para produzir qualquer sentido dele.

Nota-se que os diversos sentidos encontrados se complementam e, ao mesmo tempo, são ambíguos. Como no caso dos sentidos

de atração para ingresso e permanência no serviço público, em que a percepção de boa remuneração, parece estar intimamente ligada à implementação do plano de cargos e salários. Este plano pode ter servido de incentivo ao desenvolvimento e comprometimento profissional, favorecendo o reconhecimento e valorização, que são pouco vivenciados no cotidiano. Porém, mesmo referindo-se à realização profissional, os servidores não citaram expectativas para o futuro e, embora não pareçam em estado de alienação, os resultados apontam implicações de alerta sobre a saúde dos mesmos.

Por fim, estes resultados podem inspirar intervenções em nível prático, desde projetos específicos de capacitação e assessoria até novos mecanismos de gestão para prevenir possíveis alienações e prejuízos na saúde e produtividade. Entre as contribuições teóricas, os resultados sugerem mais pesquisas, como a influência dos sentidos do trabalho para formação da identidade, as razões atribuídas ao ingresso e à permanência no serviço público, fatores de ocorrência de sofrimento e de prazer no exercício profissional e investigação da imagem estereotipada do servidor público relacionando a organização do trabalho além do próprio perfil do servidor.

## AUTORES

Carlise Ecco Faitão - Psicóloga do Centro de Referência em Assistência Social - CRAS do município de Jacutinga/RS. Formada em Psicologia e Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Campus de Erechim/RS. E-mail: carlise.psicologia@hotmail.com

Leticia Ribeiro Souto Pinheiro - Atua como Professora de Psicologia na Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Campus de Erechim/RS, onde também se formou Psicóloga. Mestre pela UNISINOS. E-mail: leticiaribeiro@uri.com.br

## REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fortes, 2003.
- ALBORNOZ, S. **O que é o trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2001.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2002.
- BAZZO, E. F. **Algumas considerações sobre a saúde mental dos funcionários públicos**. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 17, n. 1, p. 41-44, 1997.
- BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Governo Federal. Brasília – DF, 1990. Disponível em: < [http://conselho.saude.gov.br/web\\_confmunicipal/docs/l8080.pdf](http://conselho.saude.gov.br/web_confmunicipal/docs/l8080.pdf)>. Acesso em: 10 out. 2010.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Governo Federal. **Acolhimento nas práticas de produção de saúde**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Governo Federal. **O SUS de A a Z** : garantindo saúde nos municípios / Ministério da Saúde, Conselho Nacional das Secretarias Municipais de Saúde. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009.
- CODO, W. **A arte de não fazer**: o funcionário público faz o que precisa ser feito? In: JACQUES, M. G.; CODO, W. *Saúde mental & trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002, p. 296-308.
- COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. de P. **Sentidos do trabalho e saber tácito**: estudo de caso em uma universidade pública. *PSIC – Revista de Psicologia da Vetor Editora*, v. 9, n. 1, p. 99-108, 2008.
- DALLARI, A. **O que é funcionário público** (Coleção Primeiros Passos). São Paulo: Brasiliense, 1989.
- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- GOMES, N. F. A subjetividade do servidor público constituída na relação com o estado e a sociedade. *Psicologia da America Latina*, n. 15, p. 01-11, 2008. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000400002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 16 dez. 2010.
- HOLANDA, S. G. **Trabalho**: vilão ou salvação? Sofrimento psíquico e alcoolismo entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2007.
- LANCMAN, S. et al. O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. *Interface: Comunicação, Saúde e Educação*, v. 11, n. 21, p. 79-92, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832007000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832007000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 16 dez. 2010.
- MATOS, A. G. de. Alienação no serviço público. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 14, n. 1-3), p. 28-33, 1994. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931994000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931994000100006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 06 jan. 2011.
- MINAYO, M. C. DE S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Rio de Janeiro: Hucitec, ABRASCO, 2000.

MOSCOVICI, F. **Equipes dão certo**: a multiplicação do talento humano. Rio de Janeiro: Jose Olympio, 1995.

NUNES, A. V. de L.; LINS, S. L. B. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho*, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 51-67, 2009. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 17 dez. 2010.

PARKER, G. M. **O poder das equipes**: um guia prático para implementar equipes interfuncionais de alto desempenho. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

PORTO, M. A. A. **Qualidade de vida no trabalho do servidor público da administração estadual e o papel do gerente de recursos humanos**. São Paulo, 2006.

SILVA, R. A. da; ICHIKAWA, E. Y. A representação social na esfera pública: percepções sobre o funcionário público em uma administração municipal. *Qualit@s Revista Eletrônica (UEPB)*, v. 8, n. 2, p. 01-16, 2009. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/573/349>>. Acesso em: 05 jan. 2011.

TAVARES, D. S. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos**: uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal. 2003. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2011.

VENEU, M. G. Representações do funcionário público. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro: FGV, v. 24, n. 1, p. 5-16, 1989/1990.