



Ministério da Educação – Brasil  
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – UFVJM  
Minas Gerais – Brasil  
Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas  
Reg.: 120.2.095 – 2011 – UFVJM  
ISSN: 2238-6424  
QUALIS/CAPES – LATINDEX  
Nº. 19 – Ano X – 05/2021  
<http://www.ufvjm.edu.br/vozes>

## **Prazer, Sofrimento e Corrupção no Trabalho: o caso dos Servidores de um município de Minas Gerais**

Denis Anisio Socorro Carvalho  
Doutorando em Ciências Empresariais e Sociais – UCES / Argentina  
Servidor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia  
de Santa Catarina - IFSC - Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/6713509660325823>  
E-mail: [denis.carvalho@ifsc.edu.br](mailto:denis.carvalho@ifsc.edu.br)

**Resumo:** O artigo tem como objetivo analisar as manifestações de prazer e sofrimento no trabalho, fazendo um paralelo com a corrupção na administração pública. Como fundamento teórico usou-se a Psicodinâmica do Trabalho. O estudo foi qualitativo, cujo levantamento dos dados se deu por meio da aplicação de entrevista semiestruturada, revisão bibliográfica sobre o tema proposto entre os anos de 2005-2019. No que concerne as análises sobre a categoria vivências de prazer, identificou-se as subcategorias: realização profissional, reconhecimento no trabalho e ética profissional. Quanto às vivências de sofrimento foram possíveis observar que decorrem da forma como o trabalho está organizado, da insegurança profissional, da falta de autonomia no trabalho e do esgotamento físico e mental. Quanto ao elemento corrupção percebeu-se que trata de algo praticado por parte da comunidade, servidores e gestores. Sendo que para os que não concordam com este elemento é motivo de sofrimento no trabalho.

**Palavras-Chave:** Psicodinâmica do trabalho; Prazer; Sofrimento; Corrupção; Servidores públicos.

## Introdução

É público e notório que paira sobre o Brasil uma atemorização sobre os servidores públicos. Parece que os mais de 10 milhões de servidores são os responsáveis pelo país viver uma ameaça de derrocada econômica, social e política. É em nome desses pensamentos que os gestores públicos utilizam de meios cruéis contra os servidores e contra a sociedade para garantir o País vivo.

A psicodinâmica do trabalho, abordagem desenvolvida por Christophe Dejours, é muito utilizada para compreender as relações entre o indivíduo, a organização, o trabalho, e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 1993). As relações de trabalho definida como “um conjunto de processos de regulação das relações entre governo, sindicatos empresas e empregados” é uma terminologia muito utilizada no Brasil no campo da sociologia e da administração de empresas para expressar as relações de poder entre os atores sociais, do coletivo do trabalho e da sociedade em geral (Carvalho Neto, 2013, p.362).

Segundo Dejours (1998) o trabalhador, parte mais fraca dessa relação, tem sofrido com o silêncio e com as mentiras das organizações. Segundo o autor os executivos em sua maioria, não tem cumplicidades com os trabalhadores, o que tem gerado um ambiente de sofrimento, tensões de caráter insustentável, na impossibilidade de acreditar em novos progressos. Para Dejours (1998) eles têm medo de tornar visíveis suas próprias dificuldades, temer que isso torne-os culpados de suas incompetências, temem que os colegas sirvam dessa informação contra eles, com medo de se transformar em um argumento para torná-los vítimas dos subordinados.

O indivíduo está inserido nesse meio conflitando sua identidade e objetivos com os objetivos da organização. Para Antunes (1999) O trabalho pode ser considerado como algo importante para dar sentido à vida. Entretanto, deve-se evitar o trabalho que explora, infelicita, aliena e traz sofrimento ao ser humano.

Nesta mesma ótica Viana e Machado (2009, p. 3) afirma que o trabalho quando vivido na sua essência representa o processo de equilíbrio psicológico das pessoas. Afirmam que o trabalho é o melhor método para vencer a loucura.

Entretanto, quando a essência desse trabalho é mudada pelos executivos das organizações, torna-o a maior fonte de sofrimento, adoecimento e até suicídio.

Segundo Dejours (1998) a organização do trabalho é a principal causadora do sofrimento no trabalho. Afirma que os elementos que podem impactar a saúde mental dos trabalhadores são: ausência de reconhecimento, pouca liberdade criativa, divisão e padronização de tarefas, rigidez hierárquica, baixo envolvimento na tomada de decisão e subutilização da competência técnica. Assim, se a organização não oferece condições favoráveis para os trabalhadores, tal realidade pode levá-los ao sofrimento, e, se as condições forem favoráveis, eles podem experimentar o prazer.

Em análise dos estudos da psicodinâmica do trabalho aparece em alguns casos o elemento corrupção. Segundo Alves (2013, p.43), o Estado Brasileiro sempre foi visto como “ineficiente e corrupto”. Afirma que “há uma ênfase reiterada na corrupção política, abordada de modo superficial, como a de reforçar uma visão simplista e maniqueísta da dinâmica social que se traduz numa visão do Estado como centro de todos os males do país”.

Além dos agentes públicos eleitos pelo povo, e de acordo com dados do IBGE, mais de 10 milhões de pessoas atuam hoje no serviço público brasileiro. Desses, seis milhões são servidores municipais, três milhões atuam nos Estados, e 1,1 são servidores federais.

Como base no exposto cabe uma reflexão sobre as vivências desses servidores perante um Estado considerado ineficiente e corrupto. Tendo em vista que os servidores são quem conduz junto com os governantes eleitos as empresas estatais e as instituições.

O ambiente de pesquisa foi uma Prefeitura de Minas Gerais, que vivenciou dois períodos muito distintos em relação a corrupção. Durante oito anos (2005-2012) foi tomado por escândalos de corrupção e nos últimos sete anos (2013-2019) por uma gestão que se tornou modelo de gestão pública no Brasil e para alguns países da América Latina, em decorrência do combate a corrupção e eficiência administrativa. Tendo em vista esta problemática, o artigo objetiva-se identificar como se configuram as vivências de prazer e sofrimento que os servidores experimentam no exercício de suas funções, identificar se há relação com a corrupção e finalmente descrever a percepção dos servidores sobre esse elemento.

## **Elementos psicodinâmicos do trabalho: prazer e sofrimento.**

A Psicodinâmica do trabalho é uma teoria, iniciada na França na década de 1980 por Christophe Dejours, traz contribuições que permitem análise da relação prazer, sofrimento, organização e trabalho. Seu foco é a coletividade do trabalho e não somente nos sujeitos isolados. No entanto, ela considera as vivências, as experiências individuais e o sofrimento individual de cada trabalhador. Não realiza recomendações terapêuticas individuais. Ela propõe modificações reais na organização do trabalho atingindo a coletividade (DEJOURS, ABDOUCHELI E JAYET, 1993).

Segundo Dejours (2007) a psicodinâmica deve atentar para compreender o prazer gerado a partir da autonomia, liberdade, reconhecimento, identidade, sublimação e processo criativo, levando em consideração que os mesmos elementos capazes de dar prazer são fontes de sofrimento aliados ainda a ausência de reconhecimento, sobrecarga de trabalho, solidão, condições de trabalho e a forma como o trabalho é organizado. O autor afirma que estes são elementos em especial do coletivo do trabalho, que em sua maioria podem ser amenizados ou enfatizados pela organização do trabalho.

Para Vargas Tellez (2012) a organização do trabalho é aquela com poderio de prescrever o trabalho de forma que atenda suas necessidades, ficando o indivíduo, família e as pessoas, no geral submetidos as regras e normas, sem muita possibilidade de modificar o sistema. Segundo o autor está prescrição é confirmada com a divisão do trabalho e dos homens, a organização das tarefas, os modos de produção, aos procedimentos, repartição, ritmo de trabalho, a hierarquia, grau de autonomia para realizar as tarefas, o comportamento de cooperação, a comunicação, comando, controle, ou seja, as relações sociais do trabalho e o sofrimento no trabalho.

Dejours (2010) afirma que a forma que o indivíduo tem para safar deste sofrimento do trabalho prescrito é usando de artimanhas individuais ou coletivas, capazes de modificar o prescrito, ação denominada de trabalho real e subjetiva. Para o autor com mobilização subjetiva o sujeito tem um papel ativo frente às imposições que possam ser colocadas em diversas situações pela organização

tendo a possibilidade de transformar estas situações de trabalho em busca de benefícios para sua saúde mental.

Dejours (1998) afirma que a organização do trabalho exerce uma pressão muito grande sobre a mente do trabalhador, que em certas condições ocorre o surgimento de um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de valores, de princípios, de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que acaba os ignorando, exigindo ainda a adaptação do trabalhador a um determinado modelo.

Para Byung-Chul Han (2010) a forma de organização do trabalho na sociedade industrial, reflete na personalidade dos indivíduos, tornando-os robotizados e alienados em cargos e funções, deixando de viver como pessoas dotadas de subjetividade e identidade, passando a laborar como “animais tardomodernos”, envidados de um ego tão elevados que explodem facilmente

Neste sentido, Pérez e Jáuregui (2005) afirma que as organizações através de seus gestores devem levar em consideração que cada indivíduo é singular ele é único, e através da sua subjetividade com suas experiências vivenciais utiliza os seus recursos internos e externos para transformar o sofrimento em prazer de realização, garantindo o funcionamento das organizações.

Percebe-se que o trabalho não é um lugar só de sofrimento ou só de prazer, pois ele provém da dinâmica das relações subjetivas, condutas e ações dos sujeitos que foram permitidas pela organização, no entanto pode ser uma fonte de prazer, e um caminho para o sofrimento. Tudo depende de como o indivíduo está inserido no processo, sendo importante que o trabalhador esteja inserido em estruturas que trazem algum sentido para ele. De forma que o trabalho seja um fator de produção, mas proporcione também a integração social e o bem-estar (DEJOURS, 2001).

O sofrimento, segundo os estudos de Dejours, Abdoucheli e Jayet (1993) advém da relação existente entre a estrutura prescrita do trabalho e o sistema psíquico do indivíduo. As organizações são regidas, fechadas, mercenárias e o indivíduo está inserido nesse meio, conflitando sua identidade com a organização.

Lancman e Uchida (2003, p. 82) afirmam que este sofrimento às vezes não se manifesta, “porque os sujeitos buscam ativamente se proteger e defender. Lançam mão ou de mecanismos de defesa, quando trabalham sós e isolados, ou de estratégias de defesa, quando o trabalho é em equipes e grupos.”

Para Câmara e Faria (2009), o sofrimento no serviço público pode ser identificado pela subutilização do potencial técnico e da criatividade dos servidores, à rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não reconhecimento; aliados a estes elementos a pouca perspectiva de crescimento profissional, tendo em vista que você faz um concurso para determinado cargo e aposenta nele.

Segundo Nogueira e Freitas (2015, p. 136), as consequências deste sofrimento são as sensações de esgotamento físico ou emocional, impossíveis de separar o dentro e o fora do trabalho, o que leva o ser humano ao desespero para acompanhar o capitalismo, a ótica do consumismo e das exigências impostas pelo próprio homem, com resultados trágicos como, por exemplo, o adoecimento e até o suicídio.

Para evitar as patologias advinda da negação do sofrimento, e ou das estratégias de defesas não funcionais, Mendes (2007) afirma que os indivíduos devem lançar mão de recursos intelectuais e da criatividade para transformar o que causa sofrimento em vivências de prazer.

Quando os trabalhadores têm o trabalho como uma fonte de prazer, pode-se dizer que originou a sensação do bem-estar diante do trabalho exercido, manifestado através do reconhecimento, da gratificação, realização, liberdade, valorização, sendo elementos indicativos de saúde no trabalho. Deste modo, quando surge a vivência do prazer no trabalho compreende-se que ocorreu uma adequação da carga psíquica, derivado da articulação entre o trabalho, necessidade e desejo (CASTRO; CANÇADO, 2009).

Diante do exposto, infere-se que as organizações são as principais responsáveis pelos danos afetados na saúde física e mental do trabalhador uma vez que são responsáveis pela organização do trabalho e o ambiente que afeta o trabalhador. Assim, é necessário que a organização crie estratégias para que o trabalhador possa controlar este sofrimento transformando em prazer no trabalho.

### **A corrupção no serviço público**

A palavra corrupção é derivada do latim “*corruptione*”, que significa putrefação, decomposição e adulteração, suspensão do concurso conservativo,

introdução de qualidades alterantes e destrutivas, alteração do que é reto ou bom, em mau e depravado, ato de perverter, subornar, algo que tenta influenciar o julgamento das causas, recorrendo às peitas, impedimento do andamento legal do pleito, suborno, defloração de mulher virgem, falsificação de documentos, uso de recurso alheio em benefício próprio, dentre outras palavras que poderiam ser utilizadas para definir o termo (Romero, 2015).

No Brasil a corrupção ocorre desde a época da colonização, entretanto nos tempos atuais não se pode mais atribuir somente as origens, a culpa por não ter o Brasil conseguido uma forma de estancar a corrupção. Na percepção de Rocha Furtado (2012, p.8) a principal causa para os elevados níveis de corrupção identificados no Brasil, em primeiro lugar, reside no sistema jurídico administrativo e que, portanto, a superação dessas deficiências dependeria tão-somente de vontade política para identificar as vulnerabilidades na legislação brasileira, especialmente no campo do Direito Administrativo, e de corrigir as falhas nas estruturas dos diversos órgãos e entidades.

Segundo Rocha (2012) a certeza da impunidade dos que praticam atos corruptivos, é um dos aspectos que contribui para elevar os níveis de corrupção no Brasil, levando em conta que são raros os casos de punição daqueles que cometem crime contra a administração pública. Afirmar ainda que o excesso de oportunidades para desviar recursos públicos, assim como a não formação moral, ética e cultural do povo brasileiro, são fatores colaborativos para a manutenção da corrupção em todos os níveis hierárquico.

A corrupção não deve ser combatida, apenas, porque é condenada do ponto de vista ético, mas porque traz a morte de muitos brasileiros quando o recurso da saúde, educação, segurança, são desviados para fins particulares e benefício de um grupo de empresas privadas. Neste contexto pode-se afirmar que a ideia de que para ter corrupção o estado deve estar envolvido é equivocada, pois em todas as classes sociais, igrejas, organizações não governamentais, fundações, cooperativas e a sociedade de um modo geral pratica atos corruptivos (Rocha Furtado, 2012). O autor afirma ainda que apesar de todos os dias ser desenvolvido novos mecanismos para fraudar, desviar, subornar ou praticar todo tipo de malversação, há um descompasso grande entre a criação de novas condutas fraudulentas e a

capacidade do Estado de criar legislação específica e fazer ser aplicada, que possa criminalizar referidas condutas.

Neste artigo, o foco é a corrupção na administração pública, em especial aquelas que envolvem ocupantes de função pública e gerenciam equipes, situações que podem envolver o poder, hierarquias e um número maior de pessoas, o que torna uma corrupção sistêmica e institucionalizada.

Segundo Aranha e Cassete (2017) na percepção dos servidores públicos federais a corrupção, não é apenas uma herança histórica, e também não está relacionada somente a fatores econômicos, mas está construída em especial pelos valores atribuídos pelos cidadãos. As autoras registram que na percepção dos servidores as mulheres são as mais atingidas com os atos corruptivos, logo elas têm opiniões mais críticas sobre o assunto.

Dados da ONG Transparency International (2018) apontam que a corrupção no Brasil está crescendo. O país ocupa a 96ª colocação no ranking global. No entanto, a instituição registra que “a corrupção não é um mal deste ou daquele governo, deste ou daquele partido, desta ou daquela ideologia e nem está no DNA do país. Não é inevitável nem incontrolável. A corrupção exige soluções que ataquem suas causas estruturais”.

Para Velasco (2014) a corrupção ultrapassa as causas estruturais, ele interfere no sentido da vida e constitui-se de forma explícita e implícita como fator de sofrimento, frustração e angústia para aqueles que não comungam com o ato, mas são obrigados a conviver com ele. Dentre o sofrimento está a insatisfação com a classe política e com aqueles atores da sociedade que praticam o ato.

## **Metodologia**

Segundo Bruyne (1991) metodologia é o caminho que o pesquisador deve percorrer para a compreensão e produção de resultados científicos. Este estudo teve como objetivo identificar as vivências de prazer e sofrimento que os servidores experimentam no exercício de suas funções, identificar se há relação com a corrupção e finalmente descrever a percepção dos servidores sobre esse elemento.

A abordagem utilizada foi a qualitativa, o que permitiu uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade. Segundo Gil (1999, p. 32) “os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, abstraídos de suas

influências políticas, econômicas, culturais, etc”. O autor afirma que esse tipo de abordagem permite o pesquisador ultrapassar as barreiras dos fatos e fazer uma análise aprofundada do tema.

Quanto aos meios, realizou-se um estudo de caso, que, segundo Vergara (2007, p. 49), trata-se de estratégia na qual ele “é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoas, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país”. Neste caso o estudo foi realizado em uma prefeitura de um município com mais de 50 mil habitantes.

A pesquisa é descritiva, pois “visa descrever expectativas, percepções e sugestões. Expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno” (VERGARA, 2007, p. 47). Para a pesquisa de campo recorreu-se a aplicação de uma entrevista semiestruturada aplicada a 10 servidores que voluntariamente se dispuseram a participar.

Os dados foram tratados mediante a técnica de análise de conteúdo, tendo em vista as teorias sobre a psicodinâmica do trabalho e sobre a corrupção. As subcategorias foram definidas a partir das entrevistas realizadas.

### **Descrição e análise dos resultados**

Esta seção trata-se da discussão e análise dos dados de pesquisa. Será apresentado o perfil demográfico e ocupacional dos servidores e em seguida, os resultados das entrevistas com as categorias: sentido do trabalho, contexto do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento, estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho e a análise das subcategorias.

## O perfil dos pesquisados

O perfil demográfico e ocupacional dos servidores públicos entrevistados é apresentado no quadro 1:

**Quadro 1** – Perfil demográfico e ocupacional dos servidores públicos municipais.

Servidor	Sexo	Idade	Cargo	Escolaridade	Vínculo	Anos de serviço
E1	M	29	Técnico em Gestão	Superior	Efetivo	4
E2	F	37	Diretora de Escola	Especialista	Efetivo	14
E3	F	36	Auxiliar administrativo	Ensino médio	Efetivo	37
E4	F	28	Agente de Endemias	Ensino médio	Contratada	5
E5	M	36	Auxiliar de Serviços Gerais	Ensino médio	Efetivo	11
E6	M	38	Técnico em Informática	Superior	Efetivo	12
E7	F	38	Gestor Público	Superior	Contratada	5
E8	F	42	Enfermeira	Superior	Contratada	5
E9	F	36	Auxiliar administrativo	Superior	Efetiva	11
E10	M	29	Dentista	Superior	Contratado	4

**Fonte:** Dados de pesquisa (2019).

O Quadro 1 mostra que 60% dos servidores entrevistados são efetivos e 40% são contratados, 60% são do sexo feminino e 40% do Sexo masculino, a idade média é de 35 anos, o grau de escolaridade varia de ensino médio a especialista. O tempo de serviço na administração pública varia de 4 a 37 anos.

## Análise das categorias e subcategorias

A análise está relacionada à definição das cinco categorias definidas inicialmente - sentido do trabalho, contexto do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento, estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho e as subcategorias que emergiram do discurso dos servidores entrevistados, resumidas no quadro 2.

**Quadro 2** - Categorias e Subcategorias.

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>
<b>Vivências de prazer</b>	Realização profissional
	Reconhecimento do trabalho
	Ética profissional
<b>Vivências de Sofrimento</b>	Autonomia no trabalho
	Insegurança profissional
	Julgamento da sociedade
	Esgotamento físico e mental
	Corrupção no trabalho

<b>Estratégias para lidar com o Sofrimento</b>	Diálogo
	Atividades recreativas
	Enfrentamento do problema
	Apoio familiar
	Crenças religiosas
	Atividades físicas

Fonte: Dados da pesquisa (2018-2019).

## Vivências de prazer

As informações obtidas com os entrevistados permitiram revelar que as principais vivências de prazer no trabalho estão ligadas à identificação com o trabalho o que proporciona realização profissional, com o reconhecimento e a ética profissional.

Os entrevistados demonstram a importância que o trabalho tem em suas vidas e que gostam do que fazem. Sentem realizados ao identificarem-se com o trabalho e tem o sentimento de estar cumprindo a missão de vida, sentem prazer e realizados profissionalmente, isso pode ser verificado na fala de um entrevistado:

Mesmo diante dos desgastes que passamos no serviço público, eu me sinto realizado profissionalmente, pois sei que é aqui que cumpro minha missão de vida. O dinheiro não é tudo, lógico que é importante, mas nada melhor do que ter prazer em trabalhar. Eu tenho o prazer em trabalhar, além de não ficar em casa, algo que não dou conta (E10).

Neste sentido Roussay (2007) afirma que o prazer no trabalho está intimamente relacionado com as relações sociais do indivíduo, e com a capacidade inventiva que o sujeito tem para transformar o trabalho prescrito e desgastante em algo prazeroso, pois permite um encontro consigo mesmo e com o mundo exterior, proporcionando um equilíbrio psicológico.

O reconhecimento foi mencionado por todos entrevistados como sendo algo importante e que permite trabalhar com mais prazer e vontade. Segundo os servidores o maior e melhor reconhecimento é aquele que vem da sociedade, mas que esse está raro. Afirma o sujeito E4:

O povo não reconhece o trabalho da gente, a maioria nos trata como se tivéssemos a obrigação de fazer, sem ser reconhecidos. As vezes da tristeza. Mas de vez enquanto aparece um elogio, aí não vou negar, é bom. Motiva (E4).

No que tange ao reconhecimento da instituição, registram que é algo que em alguns elementos são reconhecidos, como: pagamento do salário em dia, homenagens recebidas, menção de elogios publicadas no diário oficial, as vezes alguns chefes elogiam. Mas por outro lado registram que essas coisas que dão prazer as vezes são perdidas por outras que geram sofrimento, como: despreparos de alguns chefes, cargos comissionados trabalhando menos e ganhando mais que os efetivos, salários abaixo do mercado, cobranças exageradas, muitos processos administrativos, cobrança para cumprir metas. É o que se confirma no depoimento que segue:

Tem algumas coisas muito estranhas na prefeitura as vezes você acha que está sendo reconhecida quando pensa que o pagamento do salário está em dia, nunca atrasa, em tantos outros lugares o povo nem estão recebendo, tem a menção de elogios publicadas no diário oficial, as vezes alguns chefes elogiam, sai as matérias no jornal do nosso trabalho, isso até dá prazer. Mas tem dia que desanimo com os despreparos de alguns chefes, minha secretária por exemplo, é muito despreparada, não houve a gente, tem uns cargos comissionados trabalhando menos e ganhando mais que os efetivos, salários abaixo do mercado, isso virou um absurdo, são muitas cobranças as vezes” (E8).

Foi registrado pelos entrevistados o reconhecimento por parte dos colegas. “Ver o colega unido com a gente e vibrando com o nosso trabalho é muito bom. É uma força a mais que dá um prazer. Mas isso é raro aqui na Prefeitura” (E4).

Segundo Dejours (2001, p.10-11) “o reconhecimento pode transformar o sofrimento em prazer. É o reconhecimento que dá ao trabalho o seu significado subjetivo” para o autor o reconhecimento é uma forma de zelo para com os trabalhadores, e é através deste reconhecimento tridimensional que se garante e mantem as relações amigáveis com as pessoas e o indivíduo o que fortalece a sua identidade. Segundo Roussay (2007, p.35) o reconhecimento é indispensável e desejado pelos trabalhadores, fundamental para garantir a visibilidade social dos indivíduos, o que de certa forma, garante a recompensa simbólica da sublimação.

Na subcategoria ética profissional, foi possível identificar que ela é geradora de prazer quando as pessoas percebem sua existência e de sofrimento quando essa está ausente. Também foi possível verificar que a ética, para o grupo de entrevistados, tem um cunho coletivo e está neste caso, relacionada com a corrupção no serviço público. Para os servidores a ética é ter um governo que não rouba o dinheiro público e sabe aplicar bem os recursos existentes. Os servidores

que com mais tempo no cargo registram que já viveram vários momentos sem ética na prefeitura. Afirmam que de 2013 a 2019 estão conseguindo ver o que é uma administração que presa pela ética, moral e valores públicos, pessoas que pensam na coletividade, é o que demonstra o depoimento que segue:

Já vivi momentos nessa prefeitura que não desejo para ninguém. Foram muitos prefeitos e secretários e até servidores que não tinha um pingão de ética e nem respeito com os outros e nem com o dinheiro público, eu sofria muito com isso. Graças a Deus vou terminar minha missão aqui com prazer, pois esse prefeito atual e os secretários são muito honestos, tem ética, valores e princípios, estou feliz com isso, sei que ainda existe gente com ética e que não são corruptas (E3).

Neste contexto lecionou Prata e Honório (2014, p. 40) que “cabe aos altos executivos atuarem como porta vozes de aspectos associados à conduta ética no trabalho, respeito humano, valorização dos esforços laborais e liberdade de ação”, garantindo os valores éticos e morais da coletividade, transformando atos de sofrimento em prazer.

### **Vivências de sofrimento**

Esta categoria revelou os seguintes elementos como fatores de sofrimento dos entrevistados: Organização do trabalho, autonomia no trabalho, insegurança profissional, esgotamento físico e esgotamento mental.

Segundo os entrevistados a forma como trabalho está organizado é uma coisa que precisa ser revista no serviço público, pois ela muda de acordo com cada eleição. Cada gestor tem uma forma de organizar o trabalho. Se ele é corrupto organiza de uma forma. Se é honesto organiza de outra forma. Na percepção dos servidores isso gera uma insegurança profissional e um sofrimento muito grande. Registram que trabalharam com administradores que deixavam tudo a vontade, e os servidores aproveitavam para fazer parte das coisas desonestas, e que neste caso nunca viram um servidor sendo exonerado e muito menos responder um processo administrativo. Por outro lado, nos últimos anos (2013 a 2019) se o servidor erra até sem maldade respondem processo administrativo, as normas ficaram mais rígidas e as vezes trabalham com medo. Verificou-se que 39 servidores foram exonerados nos últimos cinco anos. É o que se observa no relato a seguir:

Precisamos repensar essas regras e normas, lógico que não pode ser como antes onde o servidor fazia o que queria e não respeitava nada. Mas também não pode ficar nessa que tudo tem que ter processo administrativo. Ninguém aguenta isso. É muito sofrimento para o servidor. Nós não somos culpados pelas coisas dos prefeitos. Deveriam pensar uma forma que independente dos prefeitos tudo fosse normal, sei que é difícil, até vejo que nessa última gestão tem caminhado para isso. Quando esse prefeito sair acho que vai ficar mais organizado (E9).

Segundo Abrahão e Torres (2004) a organização do trabalho, tem o dever de contribuir para a solução dos problemas, garantindo um ambiente harmonioso e prazeroso para que o trabalho seja desenvolvido. No entanto afirmam que muitas organizações definem regras e normas, muitas vezes rígidas que inviabilizam a criatividade e manifestação da subjetividade dos trabalhadores. Percebe-se que isso ocorre com o grupo de servidores pesquisados, pois registram que trabalham com medo e com insegurança, o que impedem a capacidade inventiva e a criatividade, ficando neste caso o cidadão, que é o responsável pelos recursos públicos, prejudicados.

Estudo desenvolvido por Carvalho (2017) com servidores administrativos indicou que a organização do trabalho muito rígida dificulta a realização das atividades e observou que os principais elementos causadores do sofrimento foram: o excesso de normas e regras, muitas mudanças de sistemas, modernização rápida, exigências dos gestores para tudo sair rápido, falta de comunicação para as mudanças, pressão no trabalho, poucos servidores para executar as atividades e muita cobrança por resultados.

Quanto a insegurança profissional mencionada pelos entrevistados, Dejours (2001), afirma que é um elemento que além de fazer o indivíduo sofrer, causa dor, angústia e medo podendo levar o indivíduo a abandonar o trabalho.

Na subcategoria autonomia no trabalho os sujeitos relatam que quando os gestores eleitos trazem o viés da corrupção, os servidores têm muito menos autonomia. Como se observa no depoimento: “As coisas são mais centralizadas, parecem que ficam com medo da gente saber o que estão fazendo. Colocam sempre alguém de confiança do prefeito para vigiar a gente” (E5). Afirmam que isso não é bom é acabam levando os servidores ao afastamento do trabalho e até ao adoecimento, pois sentem vigiados o tempo todo.

Segundo Chamorro-Rios (2005), autonomia organizacional, é positiva pois leva o sujeito a uma autodeterminação, melhora sua capacidade de inovar nos

processos, ficam mais livres na tomada de decisões, melhora a satisfação no trabalho e aumenta a produtividade. Por outro lado, alerta que deve se tomar cuidado para que esta autonomia não leve os trabalhadores a agir em favor dos interesses pessoais.

Na subcategoria esgotamento mental foi identificado que o relacionamento com os gestores eleitos pelo povo, pode causar sofrimento e até adoecimento mental. Registram que nunca se sabe quem será o chefe e que as vezes são pessoas despreparadas e maldosas, conforme se verifica no depoimento: “o meu maior desgaste aqui foi com alguns cargos comissionados sem preparo, teve dia deu ir para o banheiro chorar e minha mente ficar pesada, é muita pressão para nossa mente” (E1).

Foi relatado também que sentem uma pressão psicológica muito grande com o Ministério Público. Na percepção dos servidores o MP deveria ser mais bem preparado para lidar com os servidores. “Eles acham que todo mundo é corrupto, que ninguém é honesto, não tem noção da necessidade diária do cidadão, não tem desgaste mental maior hoje do que o MP” (E7). Registram que entendem o trabalho do MP, pois no Brasil tem muita gente corrupta e precisam ser punidas. No entanto, sugerem que seja mais bem analisado os fatos, sem colocar tanta pressão psicológica generalizada sobre os servidores públicos.

Segundo os servidores o corpo sente com o esgotamento mental. Segundo a sujeita E3 “É tanta pressão que fico cansada, tem dia que sinto dor no corpo todo, já até fui ao médico e não tinha nada, mas continuo sentindo dores e cansada”.

Para Pérez Jaúregui (2005), o esgotamento físico e mental não se separa um do outro, pois estão no mesmo corpo. Segundo a autora estes tipos de esgotamento são resultado da insatisfação do indivíduo com a organização do trabalho frente aos agentes estressores, e o limite da capacidade do trabalhador de adaptar e responder a estes agentes. Registra ainda que o esgotamento seja ele físico ou mental leva o indivíduo ao sentimento de fracasso pessoal, autculpabilização e desinteresse pela coletividade e até da vida.

## **corrupção na percepção dos servidores públicos**

Esta seção que trata da corrupção no setor público, elemento de correlação com o prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos, permite uma análise aprofundada dos servidores que vivenciaram duas fases na administração pública municipal. Uma fase marcada por muita investigação sobre corrupção e outra fase marcada pela severidade contra a corrupção.

Após análise do discurso dos entrevistados foi possível perceber que a visão sobre corrupção ultrapassa o sentido macro da palavra, e que os servidores conseguem perceber atos corruptivos entre os servidores nas pequenas coisas, como verifica-se nos depoimentos que segue:

Já presenciei cenas de corrupção no meu ambiente de trabalho, não corrupção direta, mas que considero como corrupção, de forma “maquiada”, tais como troca de favores, não fiscalização dos contratos públicos, serviços públicos contratados e fiscalização de materiais utilizados, a falta de conferência das mercadorias compradas com dinheiro público etc.” (E2).

Alguns anos atrás a corrupção na prefeitura era disparada, até polícia federal esteve na prefeitura. Pior que a gente via atos corruptos partindo principalmente das autoridades, não tenho medo de falar isso porque está em todos os jornais e o Ministério público está investigando essas pessoas, algumas coisas o (...) foi até condenado. Eu sofria muito com isso. Agora vivo mais tranquilo, pois sem da honestidade do (...). isso me dá um prazer em fazer parte dessa gestão (E5).

Os entrevistados registram que a sociedade pede os servidores para fazer atos que em tese são elementos da corrupção, e que esses pedidos os deixam chateados, e os levam ao sofrimento, conforme verifica-se na fala que segue:

A sociedade já me pediu para fazer algo que seria um ato corruptivo, por várias vezes. Na área que atuo, as vezes acredito que aconteça, por má-fé, as vezes por desespero, em ver a questão social gritar tão forte na sua porta, por questões de desproteção do Estado Brasileiro. Muitas vezes sofri, e ainda sofro com isso (E6).

O povo brasileiro é a sociedade do bom e velho “jeitinho brasileiro”. Me entristece quando a sociedade pede para fazer algo que estão morrendo de saber que a lei não permite. Isso mexe com a mente da gente. Sofro com isso, pois vai contra meus valores e princípios, só te pedir me incomoda (E4).

Para Aranha (2013, p. 92):

“o que se verifica em várias sociedades consideradas como democracias consolidadas é um hiato de representatividade entre cidadãos e governantes, em que a violência e a corrupção se tornam cada vez mais

presentes de forma maciça tanto por parte da sociedade, como por parte da elite política”.

Outra questão verificada foi a percepção dos servidores em relação à corrupção, ética e moral, vista de forma diferente entre o grupo de entrevistados, para um grupo não é possível fazer relação entre as três variáveis, para outro dependendo da cultura do povo os elementos estão relacionados, é o que pode observar nos depoimentos:

Corrupção, ética e moral não andam juntas. Se uma pessoa é corrupta jamais saberá o que ser ética e moral, e da mesma forma uma pessoa ética e moral jamais saberá o que é ser corrupta. Trata-se de sua índole (E4).

Vivemos em uma sociedade culturalmente corrupta, as pessoas procuram o “jeitinho brasileiro” para várias situações do cotidiano. A partir do momento em que a conduta de uma sociedade segue padrões com base na desonestidade, a corrupção não é necessariamente imoral (E9).

Segundo Aranha e Cassete (2017) analisar a corrupção como parte da identidade, ou como os entrevistados dizem, “parte do jeitinho brasileiro” é um risco a ética, a moral e um dificultador da compreensão do ponto de vista social, de forma que o caráter do país estará sempre em cheque, voltando as análises apenas para os vícios e as imoralidades cometidas pelos indivíduos. Para os autores “a corrupção depende do modo como as instituições permitem a ação discricionária dos atores políticos”, ocorre quando existem falhas de mercado e políticas que “estimulam os atores a se comportarem de maneira *rentseeking*: maximizando sua renda privada, seu bem-estar econômico, dentro ou fora das regras”. (p.539).

Nesta linha o que os entrevistados percebem é que há uma generalização, e que por serem servidores públicos, vê-se uma classe corrupta sem fazer distinção de indivíduo. Essa concepção torna o ambiente do trabalho desgastante e sofredor, pois confronta muita das vezes com valores individuais dos servidores, conforme verifica no depoimento que segue:

O servidor público não é visto de forma individual. Quando fala de corrupção, generaliza, acaba que todo mundo sai como corrupto, a classe perdeu seu valor. Temos uma sociedade corrupta criticando, sem saber o que tem por trás das pessoas. Eu tenho valores que meu pai me ensinou, não dependo de normas e regras, isso é uma questão de princípios que vem do berço (E10).

Os entrevistados registraram que trabalhar com gestores honestos e que combate a corrupção dá mais tranquilidade para trabalhar, evita o desgaste mental e proporciona prazer. Conforme se observa nos depoimentos:

Trabalhar com pessoas honestas, é um alívio para a mente, fico mais tranquila, dá para pensar e ter a esperança de um país melhor, com mais igualdade social, honestidade, verdade e respeito com toda a sociedade (E9).

Trabalhar com um prefeito honesto é algo que talvez, não consiga nem mesmo expressar em palavras, uma sensação de prazer, misturado com um sentimento de euforia interior, algo que grita, e que nos anima a trabalhar no serviço público (E6).

Foi possível extrair dos depoimentos o que os servidores pensam como formas de combater a corrupção. Registra-se as sugestões comuns a todos entrevistados: Implementar uma disciplina em todos os cursos do país sobre combate a corrupção; eleger somente governantes, gestores e líderes honestos; aumentar o combate à impunidade; capacitar os servidores públicos e mostrar a importância da ética e moral como condutas imprescindíveis ao serviço público; valorizar o servidor, pois muitos se corrompem, quando não tem caráter e as vezes por falta de oportunidade; maior fiscalização dos setores e gestores que lidam diariamente com fornecedores.

Percebe-se que os servidores conseguem diferenciar os dois períodos que ocorreram no ambiente estudo. O período da corrupção, gerador de sofrimento e o tempo do combate a corrupção e da honestidade, gerador de prazer e satisfação no trabalho.

## **Considerações finais**

As entrevistas realizadas permitiram constatar que a corrupção é um fator que gera sofrimento para aqueles que não comungam como o ato e a ausência deste elemento pode sim ser fonte de prazer para os servidores.

Ao analisar as vivências de prazer no trabalho percebeu-se que os servidores se identificam com o trabalho que executam o que os proporcionam realização profissional, reconhecimento e um sentimento ético profissional, quando trabalham com gestores honestos.

Quanto à categoria que analisou as vivências de sofrimento dos servidores percebe-se a forma como o trabalho está organizado e a insegurança profissional são os fatores que mais geram sofrimento, assim como a falta de autonomia no trabalho e o esgotamento físico e mental.

A ética no trabalho, que é levantada pelos entrevistados como uma grande fonte de prazer, está relacionada por trabalharem com gestores éticos e que respeitam as pessoas e o dinheiro público. No entanto, registram que no período que trabalhavam com gestores corruptos, sofriam com a falta de ética, o que os deixavam com medo, angustiados e frustrados. Neste quesito foi possível observar que servidores que responderam processos por estar envolvidos, mesmo sem culpa, em atos corruptivos praticados pelos gestores, são traumatizados e tem dificuldades de executarem as suas funções, mesmo trabalhando com gestores honestos.

Quanto ao elemento corrupção foi possível identificar que na percepção dos entrevistados, a corrupção vai dos pequenos aos grandes atos, são praticados por gestores, servidores de todos os graus hierárquicos, e se permitido muito mais pela população que não se cansa de pedir os servidores para fazerem atos considerados corruptos, por estarem fora da lei.

Ao analisar as vivências de prazer, as vivências de sofrimento e o elemento corrupção, foi possível identificar que possui uma forte relação entre ambos.

Quando o servidor é corrupto e alia com gestores corruptos, favorecem aquele cidadão corrupto e todos envolvidos sai ganhando o que é um fator de prazer.

Quando o servidor é honesto e tem que conviver com gestores corruptos o sofrimento é certo, pois sentem como se estivessem em uma “panela de pressão”.

De um lado o cidadão pedindo para fazer algo ilegal e de outro o gestor obrigando a fazer.

No entanto, registram que quando trabalham com gestores honestos, sentem mais seguros para dizer não ao cidadão, quando pedem algo ilegal, pois sabem que terão o apoio do gestor, o que ameniza o sofrimento.

Em síntese pode-se verificar que os servidores vivenciam tanto o prazer quanto sofrimento no trabalho, e que a corrupção é um fator gerador de sofrimento. A ausência deste elemento é um fator relacionado a ética, moral e valores individuais, o que proporciona prazer no trabalho.

Este estudo contribuiu de maneira acadêmica para a ampliação dos conhecimentos sobre as vivências de prazer e sofrimento de servidores públicos e os estudos sobre corrupção na administração pública brasileira. Em termos organizacionais traz uma visão sobre a necessidade de ferramentas que possam abolir de vez a corrupção, elemento gerador do sofrimento coletivo no ambiente de trabalho. No campo social o artigo faz uma alerta a sociedade, sobre a necessidade de cumprir seu papel de não fazerem e não solicitar atos que sejam fatores para gerar corrupção na administração pública. Como sugestão acadêmica sugere-se pesquisar as vivências de prazer e sofrimento em outras esferas da administração pública, assim como realizar estudos comparativos sobre a corrupção nas instituições públicas, privadas e sociedade.

## Referências

ARANHA, A. L. ; CASSETE, M. . **Os Servidores Públicos Federais Brasileiros e a Corrupção**: Analisando o Diferencial de Gênero. Revista da CGU , v. 9, p. 534-558, 2017.

ARANHA, A. L. **A percepção de corrupção no Brasil**: cidadãos x servidores públicos. Revista Andina de Estudios Políticos. v. 3, n. 1, p. 90-108, 2013.

ABRAHÃO, J. I.; TORRES, C. C. **Entre a organização do trabalho e o sofrimento**: o papel da mediação da atividade. **Rev. Produção**, v. 14, n. 6, p. 67-76, 2004.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo. 1999.

Byung-Chul, H. **La sociedad del cansancio**- Barcelona: Herder. 2016.

BRUYNE, P. **Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais**: os pólos da prática metodológica. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

BLUTEAU, R. **Vocabulario portuguez & latino: aulico, anatomico, architectonico** ... Coimbra: Collegio das Artes da Companhia de Jesu, 1712 - 1728. 8 v.

CARVALHO, S. A. D. Prazer e Sofrimento no Trabalho: o Caso dos Servidores de uma Prefeitura do interior de Minas Gerais. **I Congresso Internacional de Gestão. Belo Horizonte – Minas Gerais**, 26 de outubro de 2017. Disponível em: <<http://singestao.com.br/wp-content/uploads/2017/01/Prazer-e-sofrimento-no-Trabalho-Denis-Carvalho-Outubro-2017.pdf> >. Acessado em: 25 de fevereiro de 2018.

CÂMARA, R. H.; FARIA, M. F. B. Análise comparativa entre pesquisadores e profissionais de suporte à pesquisa na Embrapa: O enfoque da psicodinâmica e da ergonomia da atividade. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, n.9 (1), 29-50, 2009.

CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos. **Revista Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 10, n. 1, p. 19-37, 2009.

CHAMORRO RÍOS, C. **Autonomía y Subordinación en el Trabajo Independiente**: Representación Social de la Independencia. 2005. Disponible en: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/chamorro.pdf>>. Acessado em: 25 de fevereiro de 2018.

Dejours C. (1998). **Souffrance en France** : la banalisation de l'injustice sociale. Paris : Seuil.

DEJOURS C., (2001). **Subjectivité, travail et action**, La Pensée, 328, pp. 7-19.

DEJOURS, C. **Banalização da injustiça social**. 7.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

Dejours C. (2010). "**Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal**" depoimento [fev. 2010]. Entrevistador: GERSCHENFELD. A.: O PUBLICO. Disponível em: < <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732> >. Acessado em: 18 de fevereiro de 2018.

GIL, C. M. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999. 206 p.

LANCMAN, S., UCHIDA, S. **Trabalho e subjetividade**. Caderno. Psicologia Social. v.6, p.79- 90, 2003.

NOGUEIRA, J. H. Vilches; FREITAS, L. G. de. Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 15, n. 2, p. 133-145, jun. 2015. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572015000200004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000200004) &lng=pt&nrm=iso>. acessado em 18 fevereiro de 2018.

Roussay, P. (2007). **Souffrance et plaisir au travail: Du taylorisme aux nouvelles formes d'organisation du travail**. *Le Journal des psychologues*, 249,(6), 34-38.

Romeiro, Adriana. "**A corrupção na Época Moderna. Conceitos e desafios metodológicos**". Revista Tempo, vol. 21, nº 38 (2015), 1-22.

ROCHA FURTADO, L. **As raízes da corrupção: estudos de casos e lições para o futuro**. Salamanca, 2012. Disponível em: < [https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/121413/1/DDP\\_RochaFurtadoLucas\\_Tesis.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/121413/1/DDP_RochaFurtadoLucas_Tesis.pdf)>. Acessado em: 20 de fevereiro de 2018.

Pérez Jáuregui, I. **Sufrimiento y sinsentido en el trabajo**. Estrés laboral y Síndrome de Burnout. Bs As: Psicoteca. 2005.

VARGAS TELLEZ, J. A. Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. **Nova scientia**, León , v. 4, n. 7, p. 172-204, 2012 . Disponível em <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052012000100008&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052012000100008&lng=es&nrm=iso)>. Acessado em 27 feb. 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

VELASCO, F. **O SENTIDO DO SOFRIMENTO: narrativas midiáticas da corrupção política**. In: INTERPROGRAMAS DE MESTRADO EM COMUNICAÇÃO DA FACULDADE CÁSPER LÍBERO, 9., 2014, Rio de Janeiro, p. 01 - 11.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL (Org.). **CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2017**. Berlim: Agency Transparency International, 2018. Disponível em: <[https://www.transparency.org/news/feature/corruption\\_perceptions\\_index\\_2017](https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017)>. Acesso em: 03 mar. 2018.

Processo de Avaliação por Pares: (*Blind Review*)

Publicado na Revista Vozes dos Vales - [www.ufvjm.edu.br/vozes](http://www.ufvjm.edu.br/vozes) em: 05/2021

Revista Científica Vozes dos Vales - UFVJM - Minas Gerais - Brasil

[www.ufvjm.edu.br/vozes](http://www.ufvjm.edu.br/vozes)

UFVJM: 120.2.095-2011 - QUALIS/CAPES - LATINDEX: 22524 - ISSN: 2238-6424