

Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho em Trabalhadores da Diretoria de Vigilância em Saúde de Palmas

Indicators of Pleasure and Suffering at Work in Workers at the Health Surveillance Department in Palmas

Ana Beatriz Sousa Alencar Cantuária¹

Raquel Cristina Amorim dos Santos²

Joel Sousa Chaves³

Camila Campos Oliveira⁴

Silvely Tiemi Kojo⁵

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar os indicadores de prazer e sofrimento relacionados ao trabalho em um grupo de 82 trabalhadores da Superintendência de Vigilância em Saúde da Secretaria Municipal de Saúde de Palmas - Tocantins, por meio da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), instrumento integrante do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa, com delineamento descritivo e transversal, no qual os dados foram analisados a partir da distribuição das frequências das respostas, com cálculo de médias ponderadas por item e, posteriormente, da média aritmética dos escores por eixo. Os resultados evidenciaram que os eixos de prazer — Realização Profissional e Liberdade de Expressão — e o eixo de sofrimento — Esgotamento Profissional — apresentaram escores classificados como críticos, indicando fragilidades na vivência positiva do trabalho. Em contrapartida, o eixo de sofrimento — Falta de Reconhecimento — foi classificado como satisfatório. De forma geral, os achados apontam para um cenário ambíguo, no qual coexistem níveis moderados de prazer e baixos níveis de sofrimento, reforçando a importância de intervenções organizacionais voltadas ao fortalecimento da realização profissional e da liberdade de expressão no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde Mental. Profissionais de Saúde. Gestão.

¹ Enfermeira, Especialista em Saúde Coletiva pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP - ULBRA). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2305-3861> E-mail: ana.cantuaria@mail.uft.edu.br

² Enfermeira, Especialista em Saúde Coletiva pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP - ULBRA). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4116-6106> E-mail: crystina.amorim@gmail.com

³ Psicólogo, Especialista em Saúde Coletiva pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP - ULBRA). ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6264-256X> E-mail: joel.sousa.chaves@gmail.com

⁴ Psicóloga, Especialista em Saúde da Família e Comunidade pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP - ULBRA). ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3058-3931> E-mail: camila.campos.oli97@gmail.com

⁵ Fisioterapeuta, Mestra em Ciências da Saúde pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7265-5063> E-mail: tiemikojo@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze indicators of work-related pleasure and suffering in a group of 82 workers from the Health Surveillance Superintendence of the Municipal Health Secretariat of Palmas, Tocantins, using the Scale of Indicators of Pleasure and Suffering at Work (EIPST), an instrument that is part of the Inventory on Work and Health Risks (ITRA). This is an applied research study with a quantitative approach and a descriptive and cross-sectional design, in which the data were analyzed based on the distribution of response frequencies, with the calculation of weighted averages per item and, subsequently, the arithmetic mean of the scores per axis. The results showed that the pleasure axes—Professional Fulfillment and Freedom of Expression—and the suffering axis—Professional Burnout—had scores classified as critical, indicating weaknesses in the positive experience of work. In contrast, the suffering axis—Lack of Recognition—was classified as satisfactory. Overall, the findings point to an ambiguous scenario in which moderate levels of pleasure and low levels of suffering coexist, reinforcing the importance of organizational interventions aimed at strengthening professional fulfillment and freedom of expression in the workplace.

Keywords: Work. Mental Health. Health Professionals. Management.

1. INTRODUÇÃO

As mudanças históricas nas relações de trabalho no Brasil promoveram impactos significativos sobre as condições laborais e sobre a saúde dos trabalhadores. Nesse cenário, a institucionalização dos direitos trabalhistas, consolidada inicialmente pela Constituição de 1934, regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e ampliada pela Constituição Federal de 1988, representou avanços essenciais na proteção do trabalhador, ao assegurar direitos sociais, estabelecer limites à jornada e garantir condições dignas de trabalho, reforçando, assim, o papel do trabalho como determinante social da saúde (BEZERRA e GOMES, 2018).

No início do século XVIII, Bernardino Ramazzini, pai da Medicina Ocupacional, destacou em seu livro *“As Doenças dos Trabalhadores”* os efeitos das toxicidades e de outras enfermidades relacionadas ao trabalho, concluindo que o trabalho exerce impacto na saúde (RAMAZZINI, 2016). Ambientes de trabalho adversos ou condições de trabalho inadequadas podem provocar diversos efeitos sobre a saúde, conforme descritos no capítulo V da lista de doenças ocupacionais elaborada pelo Ministério da Saúde do Brasil que aborda os Transtornos Mentais e Comportamentais. Tais condições são reconhecidas como importantes problemas de saúde ocupacional, podendo ser desencadeados ou agravados por fatores presentes no ambiente de trabalho (BRASIL, 2021).

Dentre os transtornos mentais relacionados ao trabalho previstos na lista de doenças ocupacionais, destacam-se o transtorno de estresse pós-traumático, a depressão, os transtornos de ansiedade, síndrome de burnout e transtornos de adaptação (BRASIL, 2021). Tais agravos podem decorrer de múltiplos fatores presentes no contexto laboral, como pressão excessiva no trabalho, relações interpessoais conflituosas, baixa autonomia sobre o processo de trabalho, jornadas prolongadas e ambientes de trabalho inseguros ou insalubres (TEIXEIRA et al., 2025). Neste sentido, o trabalho é um determinante social da saúde, influenciando diretamente o processo saúde-doença por meio das condições em que o trabalho é organizado e vivenciado, bem como das exposições psicossociais e físicas a que os trabalhadores estão submetidos (FRANK et al., 2023).

Dados recentes reforçam a magnitude desse fenômeno. Estima-se que, anualmente, cerca de 12 bilhões de dias de trabalho sejam perdidos em decorrência da depressão e da

ansiedade, gerando um custo aproximado de 1 trilhão de dólares para a economia global (CHISHOLM et al., 2016). No contexto brasileiro, entre 2006 e 2022, foram registradas quase 18 mil notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2023). Apenas no ano de 2022, o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) contabilizou 2.424 casos, evidenciando um crescimento progressivo das notificações desde 2007 (SMARTLAB BRASIL, 2022a). Nesse período, mais de 9.300 benefícios previdenciários associados a transtornos mentais e comportamentais foram concedidos, revelando também o expressivo impacto econômico do adoecimento relacionado ao trabalho (SMARTLAB BRASIL, 2022b).

Nesse sentido, com o objetivo de compreender de forma sistemática as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, foi desenvolvida a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), a qual avalia dimensões como o reconhecimento, a realização pessoal, a sobrecarga e o conflito de valores, possibilitando a análise do impacto das condições de trabalho sobre o bem-estar psíquico dos trabalhadores (MENDES, 2007). A EIPST integra o Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e tem sido amplamente empregada na investigação de elementos inerentes à relação entre trabalho e saúde mental, configurando-se como um instrumento válido e aplicável em diferentes contextos laborais (PRESTES et al., 2015).

Diante desse cenário, com o crescimento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, a compreensão dessa dinâmica mostra-se fundamental para subsidiar a implementação de políticas organizacionais mais saudáveis e estratégias voltadas para prevenir o adoecimento laboral. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo investigar os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho entre os trabalhadores das Diretorias de Vigilância em Saúde do Município de Palmas - Tocantins, destacando seus principais indicadores e discutindo a relevância desses fatores para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa aplicada, de delineamento descritivo e transversal e abordagem quantitativa, ancorada nos pressupostos da pesquisa social. O estudo integra o projeto Guarda-Chuva intitulado *Nível de atenção à saúde mental de profissionais de saúde em territórios de saúde de Palmas – TO* e foi desenvolvido no município de Palmas, no estado do Tocantins.

A coleta de dados ocorreu no período de outubro à dezembro de 2025, por meio de formulário online disponibilizado aos trabalhadores atuantes nas Diretorias de: Vigilância Epidemiológica, no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), na Vigilância Sanitária (VISA) e na Vigilância Ambiental (VSA) da Secretaria Municipal de Saúde (SEMUS) de Palmas, Tocantins. O instrumento contemplou questões sociodemográficas e laborais, incluindo local de atuação, tempo de vínculo, idade, sexo, profissão, além da aplicação da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Inicialmente, participaram do estudo 84 trabalhadores, contudo, dois participantes foram excluídos da análise por apresentarem tempo de vínculo inferior a seis meses no serviço, resultando em uma amostra final composta por 82 trabalhadores.

Foram adotados como critérios de inclusão: exercer atividade laboral nos serviços de Vigilância Epidemiológica, CEREST, Vigilância Sanitária (VISA) ou Vigilância Ambiental (VSA) do município de Palmas, independentemente da forma de ingresso (concurso público, contrato temporário, bolsa de pesquisa ou residência); possuir escolaridade mínima de nível médio; e ter idade igual ou superior a 18 anos. Como critérios de exclusão, consideraram-se os profissionais com tempo de vínculo inferior a seis meses de vínculo e atuação na Vigilância em Saúde; aqueles afastados do ambiente laboral no período da coleta de dados por motivo de licença saúde, licença-maternidade, interesse particular, participação em cursos, folga ou férias; bem como trabalhadores que não responderam integralmente os instrumentos de pesquisa ou cujos questionários apresentaram inconsistências ou rasuras.

Inicialmente, as respostas dos participantes foram organizadas em planilha do Excel para conferência, codificação e tratamento dos dados. A análise foi realizada por meio de abordagem quantitativa, utilizando-se a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), estruturada no formato Likert de sete pontos, com variação de 0 (nenhuma vez) a 6 (seis ou mais vezes). A escala é composta por quatro fatores, sendo

dois relacionados às vivências de prazer (Liberdade de Expressão e Realização Profissional) e dois associados ao sofrimento no trabalho (Esgotamento Profissional e Falta de Reconhecimento). Os resultados foram classificados a partir da frequência das vivências de prazer e sofrimento, conforme a seguinte escala: 0 (nenhuma vez), 1 (uma vez), 2 (duas vezes), 3 (três vezes), 4 (quatro vezes), 5 (cinco vezes) e 6 (seis vezes ou mais), considerando o período de referência de seis meses.

Na sequência do tratamento dos dados, procedeu-se ao cálculo do escore médio de cada item por meio de média ponderada, considerando o peso atribuído a cada alternativa de resposta da escala. Para tanto, a frequência de cada categoria foi multiplicada pelo respectivo valor numérico, com posterior somatório dos resultados e divisão pelo número total de participantes. Esse procedimento possibilitou a obtenção de valores médios capazes de representar, de forma sintética e consistente, as percepções dos trabalhadores em relação a cada indicador avaliado.

A partir das médias ponderadas dos itens que compõem cada fator, procedeu-se ao cálculo da média aritmética entre os respectivos itens, obtendo-se, assim, o escore correspondente a cada fator. Os escores referentes aos fatores de prazer foram avaliados da seguinte forma:

- Acima de 4,0: Avaliação mais positiva, considerada satisfatória.
- Entre 3,9 e 2,1: Avaliação moderada, sinalizando uma avaliação crítica.
- Abaixo de 2,0: Avaliação indicando raramente vivenciado, caracterizando um nível grave.

Quanto aos fatores relacionados ao sofrimento os resultados foram definidos da seguinte maneira:

- Acima de 4,0: Avaliação mais negativa, considerada grave.
- Entre 3,9 e 2,1: Avaliação moderada, indicando uma situação crítica.
- Abaixo de 2,0: Avaliação menos negativa, considerada satisfatória

Por fim, foi realizada análise descritiva exploratória para verificar a associação entre variáveis sociodemográficas (faixa etária e tempo de vínculo) e os escores dos eixos de prazer e sofrimento relacionados ao trabalho, por meio da comparação de médias e análise de correlação simples no Microsoft Excel.

- O estudo foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa, sendo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Escola de Saúde Pública de Palmas, sob o Parecer nº 7.413.575 e CAAE nº 77671924.5.0000.9187. A pesquisa foi conduzida em conformidade com os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. Todos os participantes foram informados quanto aos objetivos da pesquisa, aos procedimentos metodológicos, aos potenciais riscos e benefícios, bem como às garantias de sigilo, confidencialidade e anonimato das informações, formalizando sua anuência por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3. RESULTADOS

A análise dos dados possibilitou a caracterização do perfil dos participantes do estudo, aspecto fundamental para a compreensão dos resultados apresentados e para a contextualização das vivências de prazer e sofrimento no trabalho. A partir da organização das informações coletadas, foi possível delinear as características sociodemográficas e laborais dos trabalhadores investigados, conforme apresentado na tabela a seguir.

Tabela 1 - Perfil dos Profissionais da Vigilância em Saúde Entrevistados.

Variável		n	%
Faixa etária	20 - 29 anos	18	22,0
	30 - 39 anos	32	39,0
	40 - 49 anos	21	25,6
	50 - 59 anos	10	12,2
	60 - 69 anos	1	1,2
Sexo	Feminino	52	63,4
	Masculino	30	36,6
Local de trabalho	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST)	3	3,7
	Diretoria de Vigilância Ambiental e Unidade de Vigilância e Controle de Zoonoses (DVAUVCZ)	27	32,9
	Gerência de Ações Estratégicas de Vigilância Epidemiológica em Saúde (GAEVES)	27	32,9
	Vigilância Sanitária (VISA)	25	30,5
Tempo de vínculo	Entre 6 meses e 23 meses	51	62,2
	2 anos	2	2,4
	3 a 5 anos	4	4,9
	6 a 10 anos	4	4,9

11 a 20 anos	8	9,8
Acima de 21 anos	13	15,9

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Dos 82 participantes, observou-se a predominância do sexo feminino, com 52 trabalhadoras (63,4%), enquanto 30 participantes (36,6%) eram do sexo masculino. Em relação à faixa etária, destaca-se o grupo de 30 a 39 anos, com 32 participantes (39%), seguido pela faixa etária de 40 a 49 anos, com 21 (25,6%), e de 20 a 29 anos, com 18 (22%). As faixas etárias de 50 a 59 e acima de 60 anos apresentaram menor representatividade, com 10 (12,2%) e 1 (1,2%) participantes, respectivamente, configurando um perfil predominantemente adulto e em fase produtiva ativa.

Em consonância com esse perfil sociodemográfico, o tempo de vínculo laboral evidenciou que mais da metade dos participantes apresentava vínculo entre 6 meses e 23 meses, totalizando 51 trabalhadores (62,2%). Observou-se, ainda, um contingente expressivo de profissionais com vínculo superior a 21 anos, correspondendo a 13 participantes (15,9%), seguido por aqueles com 11 a 20 anos de vínculo, com 8 (9,8%). Os vínculos de 6 a 10 anos e de 3 a 5 anos corresponderam, cada um, a 4 participantes (4,9%), enquanto apenas 2 trabalhadores (2,4%) apresentavam tempo de vínculo de 2 anos.

No que se refere aos resultados da aplicação da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), as respostas foram organizadas por eixos analíticos, e a partir dessa estruturação, procedeu-se ao agrupamento quantitativo de experiências vivenciadas nos últimos 6 meses para cada item, conforme apresentado na tabela abaixo:

Tabela 2. Indicadores de Prazer do Eixo de Realização Profissional.

Eixo	Descrição	0 - Nenhuma vez	1 - Uma Vez	2 - Duas Vezez	3 - Três Vezez	4 - Quatro vezez	5 - Cinco Vezez	6 - Seis Vezez	*Média Ponderada
Eixo 1: Realização Profissional	Satisfação	2	11	17	9	9	14	20	3,63
	Motivação	13	7	17	11	9	8	17	3,07
	Orgulho pelo que faço	2	9	14	7	9	12	29	4,0
	Bem-estar	5	11	16	11	10	15	14	3,35
	Realização profissional	12	11	13	9	9	13	15	3,10
	Valorização	25	13	12	5	11	5	11	2,28
	Reconhecimento	22	16	11	6	13	5	9	2,28
	Identificação com as minhas tarefas	4	13	19	7	4	16	19	3,43

Gratificação pessoal com minhas atividades	13	11	11	5	9	14	19	3,26
---	----	----	----	---	---	----	----	------

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Legenda: *Soma ponderada de cada item, considerando o peso equivalente de todas as respostas individuais, dividida pela quantidade de participantes.

A análise da tabela 2 permitiu identificar as médias ponderadas dos indicadores de prazer no trabalho. Observou-se que o indicador com maior pontuação foi “*orgulho pelo que faço*”, com escore de 4,0, seguido por “*satisfação*” (3,63), e “*identificação com as minhas tarefas*” (3,43). Na sequência, destacaram-se os indicadores de “*bem-estar*” (3,35); “*gratificação pessoal com minhas atividades*” (3,26); “*realização profissional*” (3,10) e “*motivação*” (3,07). Em contraste, os indicadores de “*valorização e reconhecimento*”, apresentaram os menores escores, ambos com escore de 2,28, configurando-se como pontos críticos no contexto laboral, uma vez que os valores se aproximam da classificação correspondente ao nível grave de comprometimento.

Os resultados sugerem que sentimentos como “*orgulho pelo trabalho realizado*”, “*satisfação*” e “*identificação com as próprias tarefas*” continuam a ocupar um lugar importante na experiência laboral, funcionando como fontes de prazer mesmo em contextos organizacionais atravessados por limites e tensões (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007). Conforme discute Dejours (2006), o modo como o trabalhador se envolve subjetivamente com aquilo que faz e consegue reconhecer-se no resultado do seu trabalho é central para a construção de sentido e para a preservação da saúde mental. No entanto, os baixos escores atribuídos aos indicadores de “*valorização e reconhecimento*” revelam fragilidades nesse processo, uma vez que o reconhecimento social e institucional é elemento fundamental para que o sofrimento vivenciado no trabalho possa ser ressignificado como prazer (DEJOURS, 1992). A proximidade desses indicadores com a classificação de nível grave aponta para o risco de intensificação do sofrimento psíquico, sobretudo quando o esforço investido no trabalho não encontra retorno simbólico ou material por parte da organização (MENDES, 2007).

O segundo eixo de indicadores de prazer refere-se à “*Liberdade de expressão*”, cujos resultados se encontram organizados e apresentados na tabela a seguir:

Tabela 3. Indicadores de Prazer do Eixo de Liberdade de Expressão.

Eixo	Descrição	0 - Nenhuma	1 - Uma	2 - Duas	3 - Três	4 - Quatro	5 - Cinco	6 - Seis	*Média Ponderada
------	-----------	----------------	------------	-------------	-------------	---------------	--------------	-------------	---------------------

		vez	Vez	Veze	Veze	vezes	Veze	Veze	
Eixo 2: Liberdade de Expressão	Lib.com chefia para negociar o que precisa	7	9	12	6	7	15	26	3,78
	Lib. para falar do meu trabalho com meus colegas	0	6	13	7	7	11	38	4,43
	Solidariedade entre os colegas	2	6	13	7	8	13	33	4,24
	Confiança entre os colegas	4	8	13	6	13	22	16	3,78
	Lib. para expressar minhas opin. no loc. de trabalho	4	11	9	8	13	19	18	3,75
	Lib. para utilizar minha criatividade	8	12	8	6	12	15	21	3,59
	Lib. para falar sobre meu trab. com as chefias	9	12	8	6	11	16	20	3,53
	Cooperação entre os colegas	5	11	7	4	20	9	26	3,87

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Legenda: *Soma ponderada de cada item, considerando o peso equivalente de todas as respostas individuais, dividida pela quantidade de participantes.

No âmbito da Tabela 3, o indicador que apresentou maior escore foi o de “*Liberdade para falar do meu trabalho com meus colegas*”, com média ponderada de 4,43, seguido pelo indicador de “*solidariedade entre os colegas*”, que obteve escore de 4,24, ambos classificados como satisfatórios. Os demais indicadores situaram-se na faixa de avaliação moderada/ crítica, com escores compreendidos entre 2,1 a 3,9 pontos, destacando-se o menor valor observado no indicador de “*liberdade para falar sobre o trabalho com as chefias*”, que apresentou média de 3,53.

A análise do eixo “*Liberdade de Expressão*” sugere que poder falar sobre o próprio trabalho com os colegas e contar com relações de solidariedade no cotidiano laboral constitui uma importante fonte de prazer para os trabalhadores, na medida em que fortalece o coletivo e contribui para a construção de sentido sobre aquilo que se faz no trabalho (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007). Por outro lado, a avaliação moderada/crítica relacionada à possibilidade de diálogo com as chefias revela limites na comunicação com a gestão. Conforme assinala Dejours (2006), quando a palavra encontra obstáculos no ambiente de trabalho, o reconhecimento tende a se enfraquecer, o que pode favorecer a intensificação do sofrimento psíquico, mesmo em contextos nos quais o apoio entre os pares está presente.

No que se refere aos eixos destinados à análise dos indicadores de sofrimento, cuja interpretação ocorre de forma inversa à dos eixos de prazer — isto é, quanto menor a pontuação, menor a frequência de experiências negativas nos últimos seis meses e, consequentemente, melhor a avaliação na escala —, a primeira tabela de indicadores de sofrimento analisada apresentou os seguintes resultados:

Tabela 4. Indicadores de Sofrimento do Eixo de Esgotamento Profissional.

Eixo	Descrição	0 - Nenhuma vez	1 - Uma Vez	2 - Duas Vezez	3 - Três Vezez	4 - Quatro vezez	5 - Cinco Vezez	6 - Seis Vezez	*Média Ponderada
Eixo 3: Esgotamento Profissional	Esgotamento emocional	13	19	11	9	4	11	15	2,79
	Estresse	6	16	15	11	8	10	16	3,13
	Insatisfação	14	18	15	9	7	8	11	2,54
	Sobrecarga	22	15	12	7	11	6	9	2,29
	Frustração	16	19	12	9	4	10	12	2,53
	Insegurança	17	21	10	9	9	7	9	2,35
	Medo	29	13	14	6	6	6	6	1,81

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Legenda: *Soma ponderada de cada item, considerando o peso equivalente de todas as respostas individuais, dividida pela quantidade de participantes.

Os resultados apresentados na Tabela 4 mostram escores que variaram de 1,81 a 3,13, indicando que, de modo geral, os participantes vivenciam níveis baixos a moderados de sofrimento no trabalho. O “*Estresse*” foi o indicador que apresentou a média mais elevada (3,13), configurando-se como o aspecto mais presente nesse eixo, seguido por “*Esgotamento emocional*” (2,79). Por outro lado, os menores escores foram observados nos indicadores “*Medo*” (1,81) e “*Sobrecarga*” (2,29), o que sugere que essas experiências aparecem com menor frequência no cotidiano laboral. De modo geral, os achados apontam para uma avaliação predominantemente satisfatória do eixo de “*Esgotamento Profissional*”, embora alguns indicadores, especialmente o estresse, indiquem a necessidade de atenção no contexto de trabalho.

Assim, o sofrimento dos trabalhadores da Vigilância em Saúde não se manifesta apenas em episódios extremos, mas vai sendo produzido cotidianamente, pelo acúmulo de exigências e tensões que, sem reconhecimento e sem possibilidade de compartilhamento coletivo, tendem a afetar o bem-estar psíquico dos trabalhadores.

Por fim, o último eixo de análise dos indicadores de sofrimento refere-se à “*Falta de Reconhecimento*”, cujos escores se distribuíram conforme apresentado na tabela abaixo:

Eixo	Descrição	0 - Nenhuma vez	1 - Uma Vez	2 - Duas Vezez	3 - Três Vezez	4 - Quatro vezez	5 - Cinco Vezez	6 - Seis Vezez	*Média Ponderada
Eixo 4: Falta de Reconhecimento	Falta de reconhecimento do meu esforço	28	14	11	5	5	8	11	2,15
	Falta de reconhecimento do meu desempenho	30	13	10	3	7	10	9	2,12
	Desvalorização	30	12	10	3	8	7	12	2,19
	Indignação	20	15	14	7	6	9	11	2,42
	Inutilidade	39	16	4	5	7	5	6	1,56
	Desqualificação	44	15	7	3	3	5	5	1,28
	Injustiça	37	14	8	2	6	9	6	1,71
	Discriminação	55	7	7	3	5	2	3	0,95

Tabela 5. Indicadores de Sofrimento do Eixo de Falta de Reconhecimento.

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Legenda: *Soma ponderada de cada item, considerando o peso equivalente de todas as respostas individuais, dividida pela quantidade de participantes.

Entre os indicadores que compõem esse eixo, o sentimento de “*indignação*” apresentou a maior média ponderada (2,42), seguido pela percepção de “*desvalorização*” (2,19) e pela “*falta de reconhecimento do meu esforço*” (2,15). Esses achados indicam que tais vivências estão presentes no cotidiano laboral, embora ocorram de forma pontual e com frequência limitada entre os participantes. Em sentido oposto, os menores escores foram observados nos indicadores de “*discriminação*” (0,95), “*desqualificação*” (1,28) e “*inutilidade*” (1,56), o que sugere baixa incidência desses sentimentos no contexto do trabalho. De forma geral, os resultados apontam para uma condição predominantemente satisfatória no eixo de “*Falta de Reconhecimento*”, sem evidências de sofrimento intenso, ainda que alguns indicadores sinalizem a necessidade de atenção específica.

Esses achados dialogam com a literatura da Psicodinâmica do Trabalho, que aponta que a ausência ou fragilidade do reconhecimento tende a produzir sentimentos como indignação e desvalorização de forma difusa e cotidiana, sem necessariamente configurar sofrimento intenso ou situações explícitas de violência institucional (DEJOURS,1992; MENDES, 2007).

Em síntese, os escores finais de cada eixo, calculados a partir da média aritmética das médias ponderadas dos itens que os compõem, foram apresentados na tabela a seguir:

Tabela 5. Resultados com Escores por Eixos.

Eixos	*Escore dos Eixos	Interpretação
Eixo 1: Realização Profissional	3,15	Crítico
Eixo 2: Liberdade de Expressão	3,87	Crítico
Eixo 3: Esgotamento Profissional	2,50	Crítico
Eixo 4: Falta de Reconhecimento	1,80	Satisfatório

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Legenda: *Soma dos escores por eixo, dividido pelo quantitativo de itens por eixo.

Observa-se que os eixos de prazer no trabalho “*Realização Profissional*” e “*Liberdade de Expressão*” apresentaram escores de 3,15 e 3,87, respectivamente, ambos classificados como críticos. Esses resultados indicam a presença de níveis intermediários de prazer, sugerindo que, embora existam vivências positivas no contexto laboral, elas se mostram fragilizadas e com potencial de comprometimento. Por outro lado, os eixos de sofrimento “*Esgotamento Profissional*” e “*Falta de Reconhecimento*” alcançaram escores de 2,50 e 1,80, sendo interpretados como crítico e satisfatório, respectivamente, o que sugere certa intensidade de sofrimento relacionado ao trabalho entre os participantes. De forma geral, os achados revelam um cenário ambíguo, marcado pela coexistência de fragilidade das dimensões de prazer e menor expressividade dos indicadores de sofrimento, reforçando a necessidade de atenção às condições organizacionais que sustentam a realização profissional e ampliam os espaço de liberdade de expressão no trabalho.

Com relação ao perfil dos participantes, é possível estratificar os valores dos escores de prazer e sofrimento obtidos por faixa etária, conforme tabela abaixo:

Tabela 6. Relação entre Faixa Etária e Indicadores de Prazer e Sofrimento.

Faixa Etária	Contagem	Eixo Satisfação	Eixo Liberdade de Expressão	Eixo Esgotamento Profissional	Eixo Falta de Reconhecimento
20-29	18	2,86	4,27	3,49	2,34
30-39	32	3,8	4,39	2,08	1,3
40-49	21	2,77	3,27	2	1,54
50-59	10	2,44	2,78	2,94	2,66
60-69	1	3,11	3,5	4,42	4,75

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

A análise descritiva dos indicadores de prazer e sofrimento segundo a faixa etária revela diferenças ao longo do ciclo profissional. Observa-se que os trabalhadores de 30 a 39 anos apresentaram maiores escores de “*Satisfação*” e “*Liberdade de Expressão*”, associados a menores níveis de “*Esgotamento Profissional*” e “*Falta de Reconhecimento*”, sugerindo maior equilíbrio entre prazer e sofrimento no trabalho. Na faixa etária de 20 a 29 anos, apesar do elevado escore no eixo de “*Liberdade de Expressão*”, identificam-se níveis críticos de satisfação e de esgotamento profissional. A partir dos 40 anos, nota-se redução progressiva dos indicadores de prazer, acompanhada por aumento dos indicadores de sofrimento, especialmente entre os participantes de 50 a 59 anos. Os valores observados na faixa etária de 60 a 69 anos apontam elevados níveis de esgotamento e falta de reconhecimento, devendo ser interpretados com cautela em razão do reduzido número de respondentes.

Além disso, a relação entre tempo de vínculo e indicadores de prazer e sofrimento foram organizados, conforme tabela abaixo:

Tabela 7. Relação entre Tempo de Vínculo e Indicadores de Prazer e Sofrimento.

Tempo de Vínculo	Contagem	Eixo Satisfação	Eixo Liberdade de Expressão	Eixo Esgotamento Profissional	Eixo Falta de Reconhecimento
Entre 6 e 23 meses	51	3,66	4,37	2,51	1,58
2 anos	2	4,27	4,87	1,85	0,12
3 a 5 anos	4	2,13	3,53	2,35	2,53
6 a 10 anos	4	3,52	3,5	1,96	1,25
11 a 20 anos	8	2,33	3,26	2,8	2,48
Acima de 21 anos	13	1,7	2,36	2,58	2,44

Fonte: Dados da pesquisa, 2025.

Relacionando o tempo de vínculo com os indicadores de prazer e sofrimento obtidos, os trabalhadores com vínculo entre 6 e 23 meses apresentaram elevados escores de “*satisfação e liberdade de expressão*”, associados a baixos níveis de “*esgotamento profissional*” e “*falta de reconhecimento*”. Resultados semelhantes, embora com reduzido número de participantes, foram observados entre aqueles com dois anos de vínculo. Nas faixas de 3 a 5 anos e de 11 a 20 anos, nota-se redução dos indicadores de prazer, acompanhada por aumento dos escores de esgotamento profissional e de falta de

reconhecimento. Entre os trabalhadores com mais de 21 anos de vínculo, observa-se menor satisfação e liberdade de expressão, associadas a níveis mais elevados de sofrimento, sugerindo maior desgaste ao longo do tempo de permanência no trabalho. Ressalta-se que os resultados das categorias com menor número de respondentes devem ser interpretados com cautela.

Segundo Dejours (1992), o prazer no trabalho emerge quando o trabalhador consegue transformar as exigências da organização do trabalho em experiências subjetivamente significativas, por meio do uso da inteligência prática, da cooperação e, sobretudo, do reconhecimento. Nesse sentido, os elevados escores de prazer observados entre trabalhadores com menor tempo de vínculo podem refletir em maior expectativa de valorização, maior abertura institucional à participação e maior possibilidade de expressão subjetiva no trabalho. Esses elementos favorecem a mobilização subjetiva e a construção do sentido do trabalho, funcionando como fatores protetivos frente ao sofrimento.

Por outro lado, o aumento dos indicadores de esgotamento profissional e de falta de reconhecimento entre trabalhadores com maior tempo de vínculo sugere a cronificação do sofrimento quando os espaços de reconhecimento e escuta institucional se mostram insuficientes e a ausência de reconhecimento impede a transformação do sofrimento em prazer, favorecendo o desgaste psíquico e o adoecimento relacionado ao trabalho. Além disso, a redução da liberdade de expressão observada ao longo do tempo de vínculo pode comprometer os mecanismos coletivos de defesa descritos pela Psicodinâmica do Trabalho, aumentando a vulnerabilidade individual ao sofrimento (DEJOURS, 2006). Dessa forma, os achados reforçam que o sofrimento no trabalho não deve ser compreendido como fenômeno individual, mas como produto das relações entre o sujeito e a organização do trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora um eixo de sofrimento relacionado ao trabalho ter sido classificado como satisfatório, todos os outros indicadores apresentaram-se em nível crítico, revelando um cenário ambíguo na vivência laboral dos participantes. Tal achado sugere que o trabalho, não se estabelece como um espaço plenamente promotor de prazer e realização. À luz da

Psicodinâmica do Trabalho, esses resultados indicam a existência de estratégias de enfrentamento que permitem a contenção do sofrimento, mas que não são suficientes para fortalecer de forma consistente os processos de realização profissional e liberdade de expressão. Nesse sentido, o estudo reforça a importância de intervenções organizacionais voltadas à ampliação dos espaços de escuta, valorização do trabalho realizado e fortalecimento das relações socioprofissionais, como estratégias fundamentais para a promoção da saúde mental no trabalho.

Como limitações da pesquisa, destaca-se o delineamento transversal e o uso de instrumento de autorrelato, o que restringe relações de causa e efeito pela possibilidade de variação de respostas de acordo com o momento da coleta. Recomenda-se, portanto, a realização de estudos futuros que integrem abordagens qualitativas e longitudinais, bem como avaliações após a implementação de ações institucionais, de modo a aprofundar a compreensão dos determinantes do prazer e do sofrimento no contexto laboral.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, O. L.; GOMES, G. A. O. Notas sobre a história do trabalho no Brasil: a consagração em fatos, valores e músicas. **História e Perspectivas**, v. 31, n. 58, 2018. DOI: <<https://doi.org/10.14393/HeP-v31n58-2018-13>>. acesso em: 23 de agosto de 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as seguintes diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em <<https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/view>>. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Transtornos mentais e adoecimento no ambiente de trabalho: como enfrentar. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/abril/transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como-enfrentar>>. Acesso em: 08 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS Nº 1.999, de 27 de Novembro de 2023**. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>>. Acesso em: 16 de ago de 2024.

TEIXEIRA, I. N., et al. Riscos psicossociais no trabalho: revisão integrativa e perspectivas conceituais. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 2025. DOI: 10.47626/1679-4435-2025-1464. Acesso em: 12 fev 2026.

FRANK, J., et al. Work as a social determinant of health in high-income countries: past,

present, and future. **The Lancet**, v. 402, n. 10410, p. 1357–1367, 14 out. 2023. DOI: <10.1016/S0140-6736(23)00871-1>. Acesso em: 12 fev 2026.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DEJOURS, C., et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

CHISHOLM, D., et al. Scaling-up treatment of depression and anxiety: a global return on investment analysis. **The Lancet Psychiatry**, v. 3, n. 5, p. 415–424, 2016. DOI: <10.1016/S2215-0366(16)30024-4>. Acesso em: 22 jan 2026.

PRESTES, F. C. et al. Pleasure suffering indicators of nursing work in a hemodialysis nursing service. **Revista Da Escola de Enfermagem Da USP**, 49(3), 465–472, 2015. DOI: <<https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000300015>> Acesso em: 22 jan 2026.

RAMAZZINI, B. **A doença dos trabalhadores**. 4ª. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/sites/50/2019/06/Doencas-Trabalhadores-portal.pdf> . Acesso em: 18 ago. 2024.

SMARTLab Brasil. Perfil de Casos SINAN. 2022a. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilNotifSinan>> . Acesso em: 8 set. 2024.

SMARTLab Brasil. Afastamentos Previdenciários Acidentários. 2022b. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequênciaAfastamentos>> . Acesso em: 12 nov. 2024.