POLÍTICA DE AFETOS NO TRABALHO: SENTIDOS ATRIBUÍDOS POR PROFISSIONAIS DE UMA MATERNIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DA GRANDE FLORIANÓPOLIS*

Flavia Dal Moro**

Resumo: O presente estudo se propõe avaliar as práticas organizacionais em consonância com a teoria dos afetos, abordada por Espinosa, renomado teórico racionalista no século XVII. Espinosa considera a afetividade como um fator gerador da orientação para a ação dos indivíduos em todos os âmbitos de sua vida, o que torna possível afirmar que também está presente nas relações de trabalho. O objetivo central da pesquisa foi identificar o sentido que os profissionais de uma maternidade da Região Metropolitana da Grande Florianópolis atribuem à afetividade nas relações de trabalho. A abordagem do estudo utilizou-se de técnicas quantitativas e qualificativas. O instrumento de coleta foi realizado a partir de um questionário, formulado com perguntas fechadas, contudo possui duas perguntas abertas, nas quais os entrevistados tiveram liberdade para expressar suas respostas. Os resultados obtidos evidenciaram que as relações de trabalho para os trabalhadores geram poderosos afetos e comportam diferentes visões conforme a experiência profissional e as expectativas pessoais. O sentimento da afetividade nas relações de trabalho é de extrema relevância entre os participantes, pois eles não revelaram apenas uma visão de trabalho vinculada a remuneração, mas também relacionada a construção de relações sociais, e criação de vínculos emocionais, aspectos que pode tornar o mundo corporativo mais potente, agradável e produtivo.

Palavras-chave: Espinosa, Afetividade, Potência, Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo se propõe a avaliar as práticas organizacionais em consonância com a teoria dos afetos, abordada por Espinosa[2], teórico racionalista no século XVII. A aproximação com o tema surgiu pela empatia adquirida através da literatura estudada e também pela realização de estágio de campo supervisionado no núcleo do trabalho no curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL). As práticas oferecidas pelo estágio foram realizadas dentro de uma maternidade e contribuíram para o conhecimento acadêmico proporcionando a oportunidade de realização da presente pesquisa.

Sendo assim, cita-se o entendimento de Espinosa (1999), no que se refere a afetividade como tendo grande impacto na vida do ser humano. Para o autor, sentimentos tidos como positivos, tais como a alegria, prazer e satisfação fornecem um combustível de ação para o indivíduo. Em contrapartida, sentimentos como tristeza, melancolia, mágoa e afins,

---

* Artigo apresentado como trabalho de conclusão de curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicóloga. Orientadora: Prof. Zuleica Pretto, Dr. Bacharel em Psicologia. Florianópolis, 2018.

** Acadêmica Flavia Dal Moro do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina. Endereço eletrônico- Flaviadalmoro28@gmail.com.

[2] **Baruch Spinosa** (também chamado de Espinoza) foi um filósofo racionalista holandês, um dos mais importantes da filosofia moderna. Espinosa defendeu o liberalismo político, em seu livro a Ética (1983), analisa a potência dos afetos, as afecções do corpo.

impossibilitam o indivíduo para o agir. Porquanto, para Espinosa a afetividade positiva funciona como um fato gerador com função orientadora para a execução de ações do indivíduo.

A compreensão do conceito de afetividade se torna fundamental para explicar os fenômenos psicológicos que adoecem os sujeitos no mundo do trabalho, contudo tal concepção é uma tarefa complexa, um vez que se trata da dimensão subjetiva, a qual é pouco explorada por pesquisadores, psicólogos e até mesmo gestores de empresas, que necessitam despertar para as implicações da afetividade nas relações de trabalho (ARAÚJO, 2010).

Dessa maneira, a palavra afeto vem do latim affectu (afetar, tocar) e traz como elemento a afetividade que se manifesta na forma de emoção, sentimento e paixão, que acompanhados de prazer ou dor, satisfação ou insatisfação, de agrado ou desamparo, de alegria ou tristeza, todas essas significações, são expressas na subjetividade humana e produzem alterações físicas sentidas no corpo. (CODO; GAZZOTTI, 1999).

Este estudo utilizou-se da abordagem de que as dinâmicas ocorridas no trabalho, acontecem em um cenário de influências mútuas, ou seja, ocorre a influência na natureza do corpo que é afetado e, ao mesmo tempo, a natureza do corpo que o afeta, denominada por Espinosa (2009), como a dinâmica dos afetos. Neste contexto, o afeto é definido por afecção:

> Afecção é o choque de dois corpos em movimento de que resulta sempre uma afetividade ou grau de intensidade, seja negativa as paixões triste, como o ressentimento e a amargura, que diminuem a potência do indivíduo – seja positiva – paixões alegres, como a coragem e o amor, que representam um acréscimo de potência (ESPINOSA, 2009 cap.1 p. 5).

Para o autor, os corpos afetam uns aos outros de maneira ininterrupta, ou seja, a partir do momento em que há o primeiro afeto, seguem-se diversos outros que afetam outros corpos. Nas palavras de Espinosa:

> Todas as maneiras pelas quais um corpo qualquer é afetado por outro seguem-se da natureza do corpo afetado e, ao mesmo tempo, da natureza do corpo que o afeta. Assim, um só e mesmo corpo, em razão da diferença de natureza dos corpos que o movem, é movido de diferentes maneiras, e, inversamente, corpos diferentes são movidos de diferentes maneiras por um só e mesmo corpo (ESPINOSA, 2009, p. 63).

Portanto, quando dois corpos se encontram, há um encontro entre duas relações dinâmicas. Ou eles são insuficientes um ao outro, ou eles são compatíveis e juntos formam uma nova relação, um novo corpo; se contudo, ao invés disso, eles são incompatíveis, o que ocorre é que um corpo decompõe a relação do outro, destruindo-o, tal como o veneno decompõe o sangue (HARDT, 1996, p. 148). Assim, na concepção de Deleuze (2008) ao citar Espinosa, podem-se ver as pessoas como pacotes de potência.

Partindo dessas reflexões e definições é possível pensar que o trabalho realizado em uma maternidade, também é vivenciado e firmado na relação entre os sujeitos, na troca destes afetos, e que exige engajamento do corpo, da mente e das relações, as quais refletem nas condições humana da própria vida. Ademais, o trabalho pode gerar relações de potências ou não entre os trabalhadores.

Analisando-se o aspecto de abrangência da afetividade no sentir e agir do ser humano, faz-se necessária a realização de pesquisas quanto a esse aspecto demonstrado na atividade laboral da vida do indivíduo. Pois, é entendido que o trabalho demanda muitas ações e expressão de diversos sentimentos, em razão da variedade de acontecimentos, ademais é fundamental devido à complexidade das relações presentes na composição das rotinas no espaço laboral.

Neste sentido, Santos e Nunes (2014, p. 113) aferem que a influência da afetividade é um mecanismo que contribui de forma significativa para o trabalho subjetivo executado, pois atua na construção da confiabilidade do indivíduo em seu meio, ampliando a confiança dos demais quanto à capacidade resolutória de conflitos no cotidiano das atividades laboral. Os autores afirmam ainda que, o tipo atencioso, em proximidade com o cuidado psicossocial, apresenta a praticidade quanto à afetividade, dando origem a uma psicologia local dos indivíduos inseridos no mesmo ambiente.

Na percepção de Sawaia (2001) apud Moura e Silva (2015, p. 994), para que exista a real compreensão dos vínculos, em especial a análise quanto ao estado de vulnerabilidade, é importante considerar a afetividade, como fator intrínseco a existência do ser humano. Para a autora, “A vida ética começa no interior dos afetos, e não contra eles, pois constituem a base tanto da servidão como da liberdade” (SAWAIA, 2009, p. 366).

Corroborando com essa ideia, os pesquisadores Brief e Weiss (2002), investigam a percepção dos trabalhadores e a maneira como a organização os afeta, destacando que os afetos no trabalho implicam diretamente nas emoções, na satisfação, na inveja e no ciúme. Ainda conforme os autores, as situações de trabalho e os eventos estressores são características de grupos no ambiente de trabalho, mostrando que o estado afetivo influência na solidariedade dentro do grupo, ampliando a criatividade e a tomada de decisão (VALLE, 2005 apud, BRIEF; WEISS 2002). Os resultados destes estudos sinalizam a importância da afetividade dentro do ambiente organizacional e a influência dela na saúde laboral do trabalhador, já que a afetividade interfere na vida humana em todos os aspectos, incluindo as dimensões cognitivas e sociais.

De acordo com Bernal (2010), as empresas de modo geral e principalmente as dá área de saúde, tratam os funcionários adoecidos como inválidos e, portanto, descartáveis. Os

trabalhadores se tornam sujeitos e objetos das empresas, em uma condição alienada de exploração, entre outros fatores, que acarretam em uma exclusão social, desestabilizando sua saúde física e mental.

O trabalho em uma maternidade caracteriza-se em uma atividade intensiva onde se exige dos funcionários alta produtividade em tempo limitado, porém em muitas vezes em condições inadequadas de trabalho, com problemas de ambiente, equipamentos e processos relacionais como registro de prontuários, vigilância de pacientes e dos próprios colegas. Tais condições acabam levando à insatisfação, cansaços excessivos, queda de produtividade, problemas de saúde, desmotivando o trabalhador.

Para tanto, investir em saúde e na motivação dos trabalhadores, segundo Rothmann e Cooper (2009), se torna elemento essencial para à sobrevivência das organizações. Os indivíduos são afetados dentro e fora do local de trabalho por fenômenos tanto de ordem biológica, quanto de ordem social e mental, questões que acabam interferindo na maneira como estes indivíduos trabalham. Assim, alguns "pesquisadores e administradores geralmente reconhecem que a falta de saúde e bem-estar pode afetar potencialmente os trabalhadores e as organizações de forma negativa" (ROTHMANN; COOPER, 2009, p.258). Isso faz ainda mais sentido se considerarmos o conceito da Organização Mundial de Saúde (OMS), que define a saúde como um "estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas em ausência de doença ou enfermidade" (OMS/WHO, 1946).

Neste cenário, a qualidade de vida está relacionada ao incremento das condições de trabalho, tanto para aspectos físicos, quanto das relações entre trabalhadores. Busca-se assim, o equilíbrio biológico, psicológico, social e organizacional (BPSO) (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Limongi-França (2010), destaca que as pesquisas realizadas em 27 organizações premiadas pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida revelam que: a partir da implementação dos programas de qualidade de vida, 72% das organizações tiveram diminuição de turnover (refere-se à **rotatividade** de colaboradores em uma empresa) e 40% tiveram diminuição do índice de absenteísmo. Dentre os resultados estão o autoconhecimento, a valorização da autoestima, a descontração no relacionamento interpessoal e a reposição de energia física e mental.

Desta forma, é evidente que o bem-estar do trabalhador é multidimensional e engloba não apenas a questão física, mas também a psíquica e a social, assim, a saúde influência diretamente no desempenho dos sujeitos inseridos nas organizações. Para o entendimento

dessas questões, é essencial observar a atmosfera cultural das organizações, já que a saúde e as condições afetivas estão relacionadas ao ambiente de trabalho.

De acordo com Araújo (2010), a cultura organizacional pode ser afetiva e representar as competências éticas-políticas-sociais de uma organização, proporcionando ao grupo de trabalho um desenvolvimento de poder, que muitas vezes se apresenta alienado pelo processo de burocracia que está atrelado na escala hierárquica. Colpo e Mausa (2018) ainda afirmam que:

> A forma mais efetiva de efetuar mudanças significativas em uma cultura organizacional é atingir o íntimo de cada indivíduo que está presente no ambiente organizacional. Para isso, é necessário estabelecer relação de afetividade entre os indivíduos. A afetividade é definida como base da vida psíquica. É graças a afetividade que no ligamos aos outros, ao mundo e a nós próprios. É, na verdade, a afetividade que dá aos nossos atos e pensamentos o encanto, a razão de ser, o impulso final. (COLPO; MAUSA, 2018, p. 93).

Já o clima organizacional é formado por percepções individuais e compartilhadas acerca da organização. O clima representa valores e atitudes que afetam a forma de relacionamento das pessoas umas com as outras e é resultante da cultura da organização e também de fatores externos (LUZ, 2007).

Assim sendo, procuro analisar e compreender "Que sentidos os profissionais de uma maternidade da Região Metropolitana da Grande Florianópolis atribuem a afetividade nas relações de trabalho". Tendo como objetivos específicos; abranger as relações entre afetividade e o significado de trabalho, atribuídos pelos profissionais; discutir o papel das relações afetivas na motivação para o trabalho; compreender como a cultura institucional (des)favorece a construção de relações afetivas entre os trabalhadores; e, problematizar as relações entre experiências afetivas e a promoção de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Para tanto, se faz necessário ampliar a compreensão das relações de trabalho, considerando as contradições, similaridades e paradoxos presentes no cotidiano e que produzem redefinições no espaço de trabalho e na prática do trabalhador. Segundo Castro (2009), para que a visão do trabalhador como um talento humano (visão complexa) seja uma evidência na conjuntura concreta da organização, substituindo a concepção de recurso humano (visão mecanicista) ou capital intelectual (visão econômica), faz-se necessário compreender melhor as interações que se estabelecem entre os sujeitos e o processo de negociação entre seus próprios interesses e os da corporação em que estão inseridos.

2 MÉTODO

Para a resolução da problemática levantada, foi utilizado um processo metodológico desenvolvido em duas partes. Em um primeiro momento fora realizada uma pesquisa qualitativa partindo da revisão bibliográfica e análise de periódicos, objetivando nivelar os conhecimentos acerca da representação da afetividade nas relações de trabalho. Em segundo momento, elaborou-se a pesquisa de campo, a qual desenvolveu-se com a construção de um questionário aplicado aos profissionais da maternidade, cuja abordagem foi utilizada para obtenção da coleta de dados possibilitando atender um conjunto quantitativo. A presente pesquisa classifica-se como exploratória.

O instrumento utilizado foi um questionário de modelo Likert, em que as respostas são apresentadas em "escalas, que não envolve o uso de um grupo de juízes e ainda se baseia em várias amostras para ser consistentemente fidedigno" (CUNHA, 2007 Pág.25). Embora, em vez de responder sim ou não, o entrevistado manifesta **seu ponto de vista, mais especificamente** colocando se **concorda ou discorda** de uma atitude ou ação, ou ainda, os diversos níveis de satisfação com algum fenômeno que está sendo medido e avaliado. As perguntas foram elaboradas de acordo com os objetivos específicos dessa pesquisa.

O questionário foi um teste piloto, que iniciou com perguntas de identificação do participante como: idade, sexo, escolaridade, tempo de serviço e setor em que trabalha. Na segunda parte, o instrumento contou com perguntas em escala, sendo que o participante assinalava de acordo com seu o grau de concordância. As respostas foram apresentadas de discordo totalmente para concordo totalmente (concordo totalmente, mais concordo que discordo, mais discordo que concordo, discordo totalmente), contendo questões sobre o significado do trabalho e afetividade. As questões seguintes versavam sobre as relações afetivas na motivação para o trabalho, as alternativas para resposta variam entre: sempre, quase sempre, raramente e nunca, ficando a critério do participante assinalar a alternativa que mais se adequasse a sua realidade no trabalho. Ainda tiveram questões cujas as alternativas para a resposta foram: nunca, às vezes, frequentemente e sempre, referentes a cultura organizacional. Sobre a percepção das relações afetivas e a promoção de qualidade de vida no ambiente de trabalho, as alternativas para assinalar variavam entre: nada, muito pouco, mais os menos, bastante. Também no mesmo instrumento apresentaram-se duas questões descritivas, não obrigatórias, para o respondente manifestar livremente sua opinião, sobre o sentido da afetividade humana.

O local escolhido para realização da pesquisa, foi uma maternidade privada, localizada na Região Metropolitana de Florianópolis/SC, fundada no ano de 1994, a qual atende consultas ambulatórias de ginecologia, obstetrícia e pediatria, também é considerada referência em gestação de risco e UTI Neonatal (Unidade de Terapia Intensiva de recém-nascidos).

Atualmente a empresa conta com 200 colaborados, e realiza uma média de 280 partos, 2000 consultas ambulatoriais, 1500 exames de imagem, consultas de emergências, ademais possui 16 leitos de UTI Neonatal. A maternidade tem como missão prestar atendimento médico hospitalar priorizando o cuidado com o paciente, os valores seguem os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS), buscando ética, credibilidade e humanização nas relações com os clientes e com equipe multiprofissional.

Destaca-se que a maternidade realiza ações em parceria com a prefeitura municipal de Florianópolis, proporcionando espaço para que as equipes de saúde visitem as pacientes internadas, durante o puerpério assegurando-se a vacinação dos recém-nascidos. A entidade, também é apoiadora das campanhas de vacinação e de aleitamento da Secretária Municipal de Saúde, e atende gratuitamente as crianças e adolescentes de duas Casas lar.

Para a realização da coletada de dados o projeto de pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética de Pesquisas Humanas da Universidade do Sul de Santa Catarina, com o parecer nº 2.847.903.

Os dados coletados foram analisados de forma quantitativa e qualificativa a partir das informações extraídas foi realizado o tratamento percentual de respostas obtidas e a fundamentação teórica. As respostas foram organizadas e apresentadas em forma de gráficos. Deste modo, o primeiro cuidado da pesquisadora foi fazer uma leitura dos dados obtidos e categorizar, classificando cada uma das variáveis no conjunto, criando-se categorias objetivando a separação e análise dos dados, seguindo assim a análise de conteúdo do modelo Bardin, que indica um conjunto de técnicas e etapas fundamentais do processo de tratamento de dados e atitudes interpretativas, que por meio de categorização, descrição e interpretação, que deram suporte para a validação (BARDIN, 2011).

Assim foram seguidas três fases: A primeira fase referiu-se à pré-análise onde acontece a organização dos dados através de uma leitura “flutuante”, para formulação de hipóteses elaboração de indicadores que foram submetidos à interpretação e a preparação do material (Câmara 2013). A segunda fase consistiu na elaboração do material para se classificar e categorizar. A codificação compreende a escolha de unidade de registro como: contagem, enumeração e a escolha de categorias classificadas. A categorização permitiu reunir um maior número de informações, esquematizando a classe de acontecimentos ordenados (Câmara 2013).

A terceira fase do processo foi chamada de tratamento dos resultados a inferência e interpretação, o pesquisador busca torná-lo válidos.

A inferência na análise de conteúdo se orienta por aprofundar as causas a partir dos efeitos é necessário voltar para a fundamentação teórica e dedicar as perspectivas e significados entre os dados obtidos e a fundamentação teórica, é que dará sentido à interpretação sobre a realidade (Câmara 2013). Portanto, nesta pesquisa as categorias foram organizadas, separadamente, iniciando com a caracterização dos participantes, seguindo logo após, com o significado do trabalho, informações sobre a afetividade, motivação nas relações afetivas, a cultura institucional e por fim a qualidade de vida no trabalho.

Sendo assim, participaram dessa pesquisa 43 trabalhadores, dos setores da recepção 7%, enfermagem 65%, nutrição 5%, financeiro 7%, informática 2%, higienização 5% e gestão de pessoas 9%, com idade entre 18 a 53 anos. Pode-se observar que, dos trabalhadores entrevistados, 46% possuem entre 18 e 29 anos de idade, 37% possuem entre 30 e 40 anos de idade, e 17% possuem entre 41 e 53 anos de idade. O setor que teve maior participação na pesquisa foi o de enfermagem, sendo 65% dos participantes e também o setor com maior número de funcionários dentro da maternidade.

Na amostra, 12% dos participantes foram do sexo masculino e 88% do sexo feminino. O percentual de mulher é maior em relação aos homens, em parte decorrente da peculiaridade de ser uma maternidade, e de acordo com fatores históricos, já que o sexo feminino se envolve na área da saúde como padrões culturais ligados aos cuidados da saúde e maternidade.

Também foi medido o grau de escolaridade dos participantes, onde 9% dos profissionais possuem pós-graduação, 40% têm ensino superior, 19% ensino superior incompleto, 7% ensino técnico completo, 6% ensino técnico incompleto, 18% ensino médio completo, 1% ensino médio incompleto. Nesse sentido, apresenta-se em sua maioria profissionais jovens, do sexo feminino, com curso superior ou cursando, questões que nos levam a crer que se tratam de profissionais capacitados para o cargo e função que exercem, já que a maternidade é uma empresa privada e realiza processo de seleção, escolhendo pessoas de acordo com o grau de instrução desejado.

No que se refere ao tempo de serviço na instituição, 35% dos participantes laboram a mesmos de 1 ano, de 1 a 2 anos correspondem 12%, entre 2 a 5 anos correspondem 37%, entre de 6 a 10 anos correspondem 14% e trabalham a mais de 10 anos 2% dos participantes. Nota-se um maior número de profissionais entre 2 a 5 anos, dado relevante, uma vez que reflete nas questões de vínculo institucional e por consequência na afetividade dentro da maternidade.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A presente sessão tratará dos resultados obtidos a partir das respostas dos participantes em consonância com a literatura apresentada. Para a discussão foram organizadas as seguintes categorias: Significado do trabalho; Afetividade no trabalho; Afetividade na motivação do trabalho; Cultura afetiva; e, Afetividade na promoção de saúde e qualidade de vida. Categorias estas que estão correlacionadas diretamente com os objetivos específicos fazendo parte integrante dessa análise dos resultados.

3.1. SIGNIFICADO DO TRABALHO

Pode-se constatar que ao longo da história a relação humana com o trabalho sofreu diversas mudanças e hoje, de acordo com "o trabalho cada vez mais está no centro da vida humana." (BERNAL, 2010, p.14). Levando em conta a importância dada ao trabalho, a primeira categoria proposta é discutir o significado do trabalho, para os funcionários da maternidade.

A partir do instrumento elaborado os entrevistados puderam dispor suas concepções, sobre o trabalho, conforme as seguintes subcategorias: o trabalho é visto como meio de realização social; uma atividade que proporciona renda; uma atividade que agrega valor a vida; uma atividade prazerosa; e, o trabalho é uma atividade desenvolvida que dá sentimento de pertencimento a organização. As respostas ou resultados seguem ilustrados na figura abaixo:

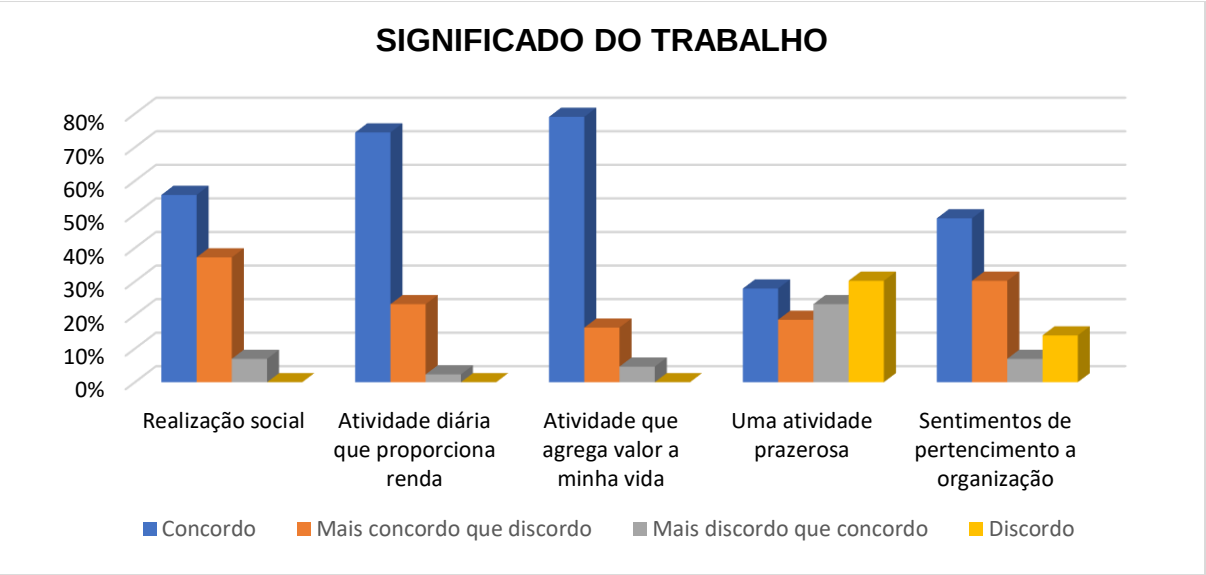

Figura 1. Distribuição percentual de repostas acerca do significado do trabalho. Autoria: Elaborado pela própria autora.

Como pode ser observado, 56% dos sujeitos concordam que o trabalho é um meio de realizar-se socialmente; 37% mais concordam que discordam e 7% mais discordam que concordam, não havendo nenhum dos participantes que tenha discordado completamente. Através dos dados obtidos, pode-se dizer que o posicionamento dos entrevistados está em concordância com a noção de trabalho do capitalismo. Para este o trabalho desempenha um papel relevante e um meio de realização social, formador de aparências e também de regras e disposições de uma coletividade.

O trabalho também é compreendido pelos participantes como uma obrigação, que objetiva renda para a subsistência, pois quando perguntados se o trabalho é uma atividade diária que proporciona renda, 74% dos participantes concordaram, 24% mais concordaram que discordaram, restando somente 2% que mais discordaram do que concordaram. Praticamente a totalidade dos entrevistados, afirmaram que o trabalho é uma atividade que proporciona renda, e assim, podemos entender que é com a venda da força de trabalho em troca de um retorno financeiro que a circulação enquanto sujeito de uma nação, cidade ou grupo, torna-se possível (BERNAL, 2010). Ou seja, é através do trabalho convertido em dinheiro que é possível a obtenção de bens, não apenas materiais, mas também sociais, as várias formas de experiências e troca.

Observa-se que para os participantes, o trabalho é uma atividade que agrega valor à vida, pois 79% dos participantes concordam e 16% mais concordam que discordam, 5% mais discordam que concordam, nenhum dos participantes optou pela opção discorda totalmente. Do exposto, pode-se perceber o valor dado ao trabalho, pela expressiva maioria dos participantes, corroborando assim, com a concepção de Bernal (2010) o qual afirma que trabalho é considerado uma atividade de caráter produtivo, realizado por pessoas, que provem alguma remuneração para contribuição de sua subsistência e qualificação da vida.

Quando perguntados se o trabalho é uma atividade prazerosa 35% dos participantes concordam, 23% mais concordam que discordam e 19% disseram que mais discordam do que concordam, e 23% discordam. Para alguns dos participantes o trabalho é uma fonte de prazer, é realizado com satisfação, mas para outros pode-se analisar o trabalho também em torno de uma perspectiva econômica, como assinalado acima, estando relacionado a uma série de fenômenos que afetam os trabalhadores como: a renda salarial, as condições de trabalho, o comportamento do grupo e as intervenções de poderes (KANAANE, 1995).

Seguindo o pensamento de Espinosa (2009), uma atividade de trabalho prazerosa está relacionada a alegria, assim o autor busca um caminho para que possamos, através dos conhecimentos dos afetos, organizar nossos encontros, fazendo com que eles sejam fonte de

prazer, aumentando a potência, tornando os afetos ativos, favoráveis e agradável no ambiente laboral.

Ainda, nos termos da figura 1, foi perguntado se o trabalho dá sentimento de pertencimento à instituição, 49% responderam que concordam, 30% mais concordam que discordam, 7% mais discordam que concordam e 14% discordam. Para quase 80% dos entrevistados, o trabalho centraliza-se como uma atividade que desempenha um papel importante na formação e institucionalização de sentido e pertencimento as normas e regras das organizações, possuindo significado subjetivo/individual, assim como coletivo.

Estes resultados corroboram com a visão de Bernal (2010), o qual considera o trabalho como uma condição humana que assegura, além dos meios materiais para viver, os vínculos sociais e o desenvolvimento pessoal. Esta concepção proporciona uma captura maior da subjetividade em prol da manutenção do sistema socioeconômico, ou seja, o trabalho é um campo que modifica as dinâmicas relacionais e processos subjetivos dos sujeitos.

Pode-se perceber que ao avaliar os dados, o trabalho não é mais visto apenas como um exercício de subsistência, pois, com a ideologia capitalista de produção e acumulação de lucro, encontrou-se nele uma forma de conquistar bens além daqueles necessários para a sobrevivência humana (BERNAL, 2010). Atribuiu-se, assim, uma importância nunca vista ao trabalho, uma vez que, além da manutenção do sistema, ele também é considerado como uma forma necessária de socialização entre os integrantes de uma determinada sociedade (BERNAL, 2010). Esta ótica é tão forte, nas sociedades capitalistas de um modo geral, cuja concepção é de quem não trabalha é visto como uma pessoa sem importância social, pois “não contribui” de forma direta para a manutenção e estabelecimento da humanidade.

Podemos destaca que na visão dos sujeitos participantes o trabalho ocupa um lugar central na vida agrega valor à sua existência. Assim, confirmam o trabalho como uma atividade positiva sendo um meio de realização e vinculação social. O fator econômico apresentou forte destaque na pesquisa uma vez que os participantes respondem em sua quase totalidade que o trabalho é uma atividade diária que proporciona renda. Entretanto é ressaltado por eles que o fator econômico não é suficiente por si só. Além dele, os funcionários buscam uma atividade prazerosa, o que na maternidade é vivenciada de forma diferente entre os participantes, pois muitos dizem que o trabalho é fonte de prazer e para os outros o trabalho não é considerado como uma atividade prazerosa e sim visto em torno de uma perspectiva econômica.

3.2 AFETIVIDADE NO TRABALHO

Como visto anteriormente, a afetividade humana não pode ser desprezada, pois, sendo o indivíduo um ser social e o trabalho visto como uma atividade inerente aos sujeitos promotores de bens, serviços e ideias. Podemos assim dizer, que no trabalho encontramos aspectos da afetividade humana (SAWAIA, 2001). Também de acordo com Espinosa (1989), o indivíduo experimentar encontros de maneira singular, incluindo a maneira de sentir, através das relações. Assim o trabalho é entendido como um poderoso afeto, afinal é na ação de trabalho que os sujeitos se constituem e se recolhessem com seus semelhantes.

A figura ilustrativa a seguir, representa o percentual dos dados coletados segundo a concepção dos entrevistados, acerca da relação afetiva no trabalho referente aos seguintes aspectos: se o trabalho permite a criação de vinculo afetivos; se os eventos mais importantes que acontecem na vida envolvem o trabalho; se os trabalhadores sente-se bem com os colegas de trabalho; se os sentimentos são facilmente feridos no trabalho; se considera que as pessoas no trabalho são frias e rígidas.

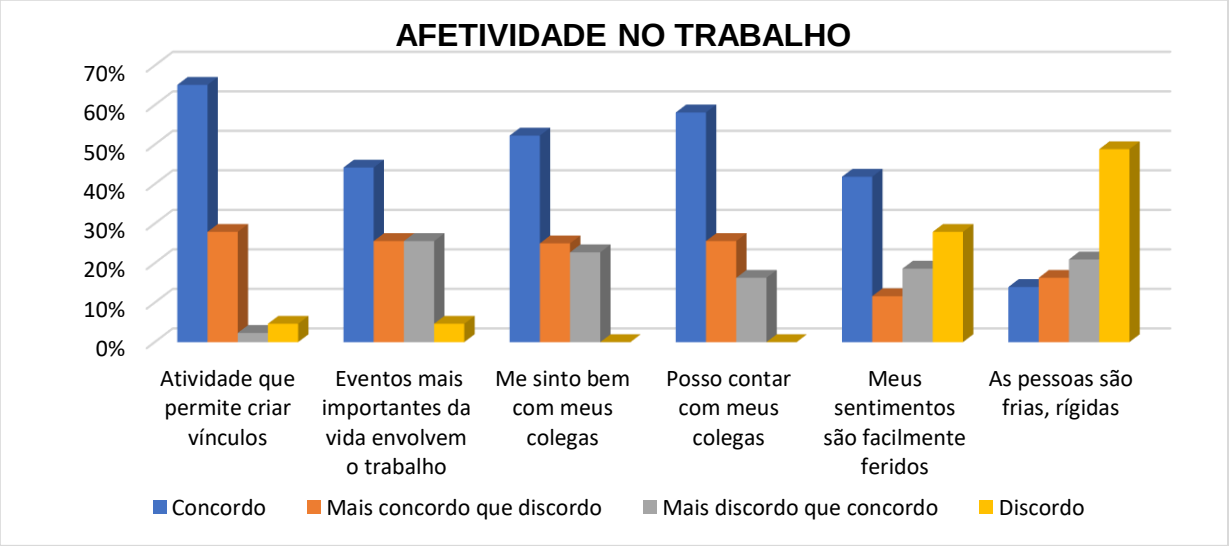

Figura 2. Distribuição percentual das respostas acerca das relações afetivas no trabalho. Autora: Elaborado pela própria autora.

É possível observar que na acepção dos participantes o trabalho é uma atividade que permite criar vínculo, pois somente 2% dos trabalhadores entrevistados discordaram de tal afirmação. Estas respostas quantificadas confirmam-se na descrição da afetividade segundo o sujeito 5 o qual diz: “A afetividade é fundamental para as relações psicossociais contexto do trabalho, ela permite criar vínculo com os colegas, o que torna mesmos árdua as tarefas”. Através das respostas obtidas tanto em percentual como na descrição acima, foi possível constatar que há criação de vínculos dentro da maternidade e de acordo com Codo e Gazzotti

(1999), o trabalhador precisa estabelecer relações, criar um vínculo afetivo, pois este é fundamental para promover o bem-estar do outro. Afinal todo o trabalho abrange um investimento afetivo por parte do trabalhador, pois ele potencializa as relações estabelecidas com os outros. Em se tratando da afetividade no trabalho, pensamos o corpo como algo vulnerável ao encontro de outros corpos, onde as afecções podem ser aumentadas ou diminuídas, favorecidas ou entravadas. O afeto então seria o trabalho do corpo e dá mente em produzir interpretações adequadas daquilo que acontece em nosso dia a dia. O nosso desempenho, a nossa produção, vai depender do estímulo dos desejos e de como o corpo vai ser afetado em suas relações (ESPINOSA 1983).

Outro fator observado, conforme os dados do gráfico acima, refere-se aos eventos mais importantes que acontecem na vida dos participantes, os quais estão ligados ao trabalho. Somente 5% diz que os eventos mais importantes que acontecem na vida, não estão ligados ao trabalho. Neste sentido, destaca-se a relevância da expressão "potência de um corpo que trabalha" utilizada por Moehlecke; Fonseca e Oliveira (2013), segundo os autores os trabalhadores não estão somente na missão de aumentar a força de produção, mas sim abrir as relações, conectá-lo com as vivências e vibrações do mundo dos encontros, aumentando a quantidade de potências que se intensificam em um corpo que pode, um corpo em atividade sobre si e sobre os outros. Expressão essa que pode ser observada nas respostas dos colaboradores, no contexto da instituição, destacando-se a centralidade do trabalho na vida dessas pessoas.

Pensando no trabalho e em um corpo capaz, perguntamos se os trabalhadores se sentem bem com os colegas de trabalho, 52% concordam, 25% mais concordam que discordam, 23% mais discordam que concordam e 0% discordam. É possível expor que no dia a dia do trabalho, dentro da maternidade, as pessoas são afetadas de diferentes maneiras, mas se sentir bem com os colegas de trabalho é um fator primordial para um bom desempenho e um bem-estar psíquico. Um processo dinâmico e fluido nas relações que se estabelecem no ambiente laboral, proporciona a interação, constrói confiança e sentimentos positivos. Nesse sentido o sujeito 8 descreve: "A afetividade é algo que não pode faltar, a gente se sente melhor quando tem um bom relacionamento com os colegas e somos tratados com carinho, respeito e dignidade".

Moehlecke, Fonseca e Oliveira (2013), entendem que sentir-se bem com os colegas de trabalho implica em construir uma conexão entre o corpo e os artefatos que designam um conjunto de posições singulares, podendo nascer uma nova melodia, que ative estes corpos na coletividade, tratando de romper com as metas estereotipadas formando um conjunto de singularidades potentes, criativas e cooperativas. Para Espinosa (2009), quando nos

relacionamos bem com os colegas estamos compondo os bons encontros, unindo nossos esforços em razão da potência dos afetos. Então no trabalho é possível ter encontros que trabalhem as totalidades das relações, tornando os sujeitos cada vez mais próximos uns dos outros, ampliando assim a capacidade de afetar e ser afetado.

Ainda referindo-se aos colegas de trabalho, questionamos se os mesmos profissionais da maternidade podem contar com ajuda dos colegas, cujos percentuais de respostas foram, 58% disseram que podem contar, 26% mais concordam que discordam e 16% mais discordam que concordam, ninguém discordou. Este fator também aparece na descrição da resposta sobre o sentido da afetividade realizada pelo sujeito 26, que diz:

> A afetividade é muito boa, pois através dela podemos contar com a ajuda de nossos colegas, diminuindo o medo de alguma coisa dar errado, pois em meu setor, meus colegas são simpáticos, prestativos e divertidos, assim deixam o trabalho mais leve (SUJEITO 26).

Observa-se na análise que em uma maternidade é primordial contar com os colegas, pois as demandas muitas vezes são emergentes e poder contar com a empatia e afetividade dos colegas, implica ir além das orientações e procedimentos específicos. A cooperação não só lhes permite atuar em determinadas situações, como, por vezes, é necessária para o não adoecimento psíquico do trabalhador (MOURA; SILVA, 2015).

Outro fator importante para o estudo foi perceber a relação entre afetividade e os sentimentos dos participantes, pois, 42% dizem que seus sentimentos são facilmente feridos no trabalho, 12% mais concordam que discordam e 18% mais discordam que concordam, 28% discordam. O impacto desta questão, quanto ao sentimento ser facilmente ferido no cotidiano do trabalho, pode acarretar problemas nos relacionamentos. Por exemplo, uma expressão facial e gestual de cansaço de um funcionário subordinado, em dada situação, pode ser interpretada pelo chefe como sendo de desinteresse, preguiça e gerar consequências negativas para o trabalhador, principalmente se a relação com a chefia for problemática.

A partir dessa constatação, podemos seguir o pensamento de Chauí (2011), a qual elenca que quando nossos sentimentos são feridos, a nossa existência se torna limitada, pelas causas externas e nos tornamos passivos, frente aos acontecimentos. Em outras palavras nas relações de trabalho, se temos nossos sentimentos feridos, podemos ficar frustrados e deixamos ser dominados por situações de servidão.

Outro fator que foi importante para a análise, é se os trabalhadores consideram as pessoas frias e rígidas na instituição, 14% concordam, 16% mais concordam que discordam, 21% mais discordam que concordam e discordam 49%. Entende-se neste contexto, que o trabalho exige requisitos além do desempenho de tarefa, o que significa dizer que o trabalhador

não pode se basear exclusivamente na rotina das atividades, impondo-se aí um envolvimento e um enfrentamento da vulnerabilidade nas questões do cotidiano somando a burocracia, a estrutura e a interferência da gestão.

É percebível nas respostas coletadas, que um número expressivo dos trabalhadores, consideram as pessoas frias. Podemos dizer que o poder da burocratização a racionalização, e a rigidez do trabalho por si só nas relações, trazem afetos tristes em que os sujeitos são obrigados a obedecer através da ação da rotina formal, ficando sempre no cumprimento de regras, metas, em que tais prescrições formais inibem o afeto, o sorriso, o toque, o carinho e principalmente a potência dos sujeitos que atravessam os corpos (MOEHLECKE; FONSECA e OLIVEIRA, 2013).

Os indicadores avaliados mostram a busca dos trabalhadores por relações de trabalho que envolvam sentimentos, cooperação um com o outro, demostrando o comprometimento, o cuidado que se assume na saúde, baseado na relação afetiva entre os colegas, não apenas dando conta da rotina da tarefas, mas também reconhecendo a singularidade individual e coletiva ampliando o respeito e o desenvolvimento potencial pessoal de cada um.

Como assinalado, as relações no ambiente de trabalho são permeadas de afetos, por um lado temos a instituição com suas obrigações legais, morais e financeiras em relação aos seus membros e o direito de esperar um bom desenvolvimento das atividades, comprometimento e lealdade, e por outro, profissionais que tem sonhos, desejos e que almejam um bom ambiente de trabalho que envolva a valorização da afetividade nas relações e a solidariedade.

Em consonância a este pensamento perguntou-se aos participantes, se as dimensões afetivas das relações humanas são valorizadas pela instituição e se a mesma realiza atividades para melhorar o relacionamento interpessoal no trabalho. De acordo com os trabalhadores, as dimensões afetivas são valorizadas pela instituição, 44% concordam, 28% mais concordam que discordam, 23% mais discordam que concordam e 5% discordam. Questionados se a maternidade realiza atividade para melhorar o relacionamento interpessoal no dia a dia do trabalho 23% concordam, 19% mais concordam que discordaram, 35% mais discordam que concordam, 23% discordam.

É necessário considerar que há uma certa insatisfação dos funcionários em relação a maternidade no sentir em que eles veem uma lacuna ao considerar que as relações são de certo modo frias e que a maternidade trabalha pouco para melhorar o relacionamento interpessoal dentro da instituição. Observa-se, assim, que os participantes reconhecem a importância das relações afetivas no ambiente de trabalho, estando de acordo com a literatura citada.

Para tanto, percebe-se na instituição que o afeto é indispensável para que a equipe de trabalho possa desenvolver atividades conjuntas visando o benefício da organização e do trabalhador. Fica evidente que a empresa necessita valorizar e investir ainda mais nas relações afetivas, pois segundo o sujeito 1:

> Nos relacionamos profissionalmente com vidas, penso que a afetividade deve ser um fator a ser considerado com maior atenção pela maternidade, pois ela afeta diretamente a nós enquanto pessoas e interfere no ambiente de trabalho, nas relações e na nossa produtividade (SUJEITO 1).

A referida afirmação confirma o quanto a afetividade deve ser valorizada, pois evidencia valores e benefícios mútuos entre trabalhador e organização. Assim afetividade segundo Moehleck, Fonseca e Oliveira (2013), agrega valores despertando a possibilidade do relacionamento interpessoal no trabalho, podendo o trabalhador experimentar potências que rompem com a rotina e ousar na troca de afetos, sentimentos que produzam saúde, valor e calor humano necessários para criar vínculos fortes e verdadeiros, também éticos, sendo capaz do trabalhador afetar e ser afetado, não limitando a si mesmo a uma passividade das rotinas no ambiente de trabalho.

Pensamos que estes resultados apontam a importância da afetividade, pois de acordo com os trabalhadores da maternidade é possível fazer uma ponte com o trabalho prático e a criação de vínculo afetivo fortalecendo as relações. Espinosa (2009), recomenda a construção de conhecimento adequado sobre a natureza dos afetos que expandem o corpo tanto individualmente como socialmente. No trabalho os afetos podem ser construtores de uma maneira concreta que potencialize os sujeitos para pensar, conhecer e relacionar, resistindo assim aos afetos tristes que muitas vezes são encontrados no mundo organizacional.

Os participantes também atribuem ao trabalho novos sentidos e ressignificam os afetos relacionados as suas percepções, uma vez que, para a maior parte deles os eventos mais importantes que acontecem na vida envolvem o trabalho. Os sujeitos reconhecem que podem contar com os colegas está a proximidade permite ser parceiros de trabalho diminuindo as dificuldades potencializando a resolubilidade do serviço a cooperação um com o outro. Isso não só lhes permite atuar em determinadas situações, como por muitas vezes é necessária para o desempenho de suas funções. A companhia dos colegas ajuda na condição para a realização do trabalho em um cenário que muitas vezes envolve a vulnerabilidade dos participantes e a importância para compreender a afetividade já que segundo os participantes instituição pode promover mais atividades para melhorar o relacionamento pessoal, bem como as relações afetivas.

3.3 POTÊNCIA AFETIVA NA MOTIVAÇÃO DO TRABALHO

Atualmente as organizações procuram motivar seus colaboradores, alegando que o estado motivacional não deve ser desprezado evitando impactos na produtividade ou na diminuição da qualidade. De acordo com Chiavenato (2010), faz-se necessário conhecer as necessidades humanas para entender o comportamento e aplicar a motivação como um poderoso aliado dentro das organizações. Os indivíduos devem sentir-se bem dentro da organização, necessitam entusiasmar-se para assim evitarem desgosto ou decepções no desenvolvimento de suas atividades.

No caso das instituições na área da saúde, as atividades desenvolvidas em tais ambientes carecem de relações humanas para serem concretizadas e motivadas. O que implica em considerar que se existem relações, existem encontros. Estes encontros como já falado, podem promover tanto a potência de ação, motivando-o, tornando ativo ou como podem exprimir essa ação, tornando o trabalhador um ser passivo, já que o afeto comporta em si um corpo com afecção, quanto maior a disposição deste corpo para ser afetado e afetar, maior amplitude para as relações (GLEIZER, 2005).

Pensando na amplitude e na potência dos afetos para a motivação, elaborou-se o questionamento, cuja respostas estão dispostas na figura abaixo e envolvem os seguintes fatores: valorização, bem-estar do trabalhador, autonomia, crescimento, elogio, amizades, e afetividade como fator motivacional.

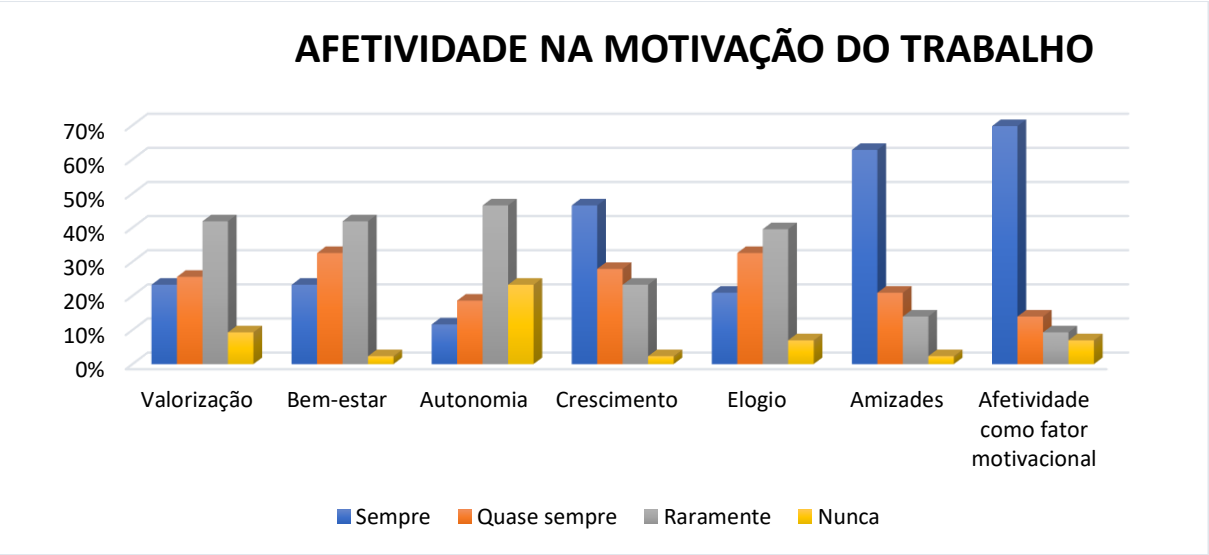

Figura 3. Distribuição percentual dos fatores que interferem na afetividade e a motivação para o trabalho. Autora: Elaborado pela própria autora.

O primeiro fator analisado, é relativo aos trabalhadores da maternidade, se estes sentem se valorizados no trabalho, em que 23% respondeu que se sentem sempre valorizados, 26% respondeu que quase sempre e 42% respondeu que raramente são valorizados, 9% respondeu que nunca são valorizados. Também foi perguntado para os participantes se recebem elogios, 21% responderam que sempre, 32% responderam que quase sempre, 40% raramente e 7% responderam que nunca recebem elogios.

Os dois fatores acima elencados, indicam mais uma lacuna, pois um pouco menos da metade dos participantes se sentem valorizados, outros 51% não se sentem valorizado, ademais mesmos da metade dos participantes dizem receber elogios. outra maior parte afirma que não recebe elogios. Trago aqui a descrição de um participante da pesquisa que diz: "Ao mesmo tempo que é chamada sua atenção, também você pode receber elogios sobre seu trabalho" (SUJEITO 9). Ao serem elogiados e valorizados os trabalhadores se tornam mais potentes, com capacidade para enfrentar os desafios impostos na rotina do trabalho dentro da maternidade.

Por isso, segundo Moehlecke, Fonseca e Oliveira (2013), aumentar a potência consiste em ampliar as possibilidades dos corpos que se compõem e decompõem nas relações com o trabalho. Assim, o papel das instituições deve ser voltado para a promoção e criação de fortalecimento dos indivíduos afetivamente os quais se motivam ao receber um elogio e ao serem valorizados. Cuja a coleta nos compete destacar que os funcionários precisam ser igualmente tratados e também reconhecidos, ser elogiados, nutrindo a afetividade, e demostrando o interesse da instituição para com o funcionário, aumentando o sentimento de pertencimento deste para com a instituição.

O trabalho então pode ser transformado em um espaço de abertura para as transformações proporcionando motivação, que também está ligada a um bem-estar. Seguindo na mesma linha, perguntamos aos participantes, se a instituição se preocupa com o bem-estar do colaborador, sendo que 23% dos participantes responderam que sempre, 33% responderam que quase sempre, 42% responderam que raramente e 2% responderam que a instituição não se preocupa com o bem-estar. Através dos resultados obtidos percebemos que a maternidade se preocupa com o bem-estar de seus trabalhadores, mas é necessário um compreendimento ainda maior, uma vez que como já discutido neste trabalho, este fator é criado por vínculos afetivos que abrangem a satisfação e o comprometimento do trabalhador e da instituição.

Desta forma, para Siqueira (2005), os pesquisadores podem ampliar seus estudos dedicando-se a satisfação no trabalho, considerando o comprometimento do grupo, bem como a esfera individual da percepção, dos valores, atitudes e habilidades. Todos estes fatores

interferem na motivação e no aprendizado, afetando o relacionamento da equipe, a interação e a comunicação.

Outro elemento considerado que interfere na motivação foi a autonomia, quando questionados se tem autonomia para tomar decisões os participantes respondem que: 12% sempre tem autonomia, 19% diz que quase sempre, 47% dizem que raramente e 22% responderam que nunca tem autonomia. Apesar de alguns trabalhadores responderem que tem autonomia, a maioria afirma não ter autonomia, identificando-se a necessidade de dar maior autonomia aos funcionários, a qual é considerada fundamental. Embora o trabalho na área da saúde seja vivenciado através das rotinas e protocolos que devem ser seguidos, há margem de liberdade devido as demandas emergentes e atendimento imediatos, cuja autonomia poderá ser determinante. De acordo com Araújo (2009), ser livre é ter autonomia, ou seja, é poder pensar e agir por conta própria, assim o profissional livre pode fazer o uso de suas vontades com compreensão e conhecimento de sua liberdade.

Para isto, perguntamos aos participantes, se estes sentem que podem crescer no trabalho, mais da metade dos participantes responderam que sempre, somente 23% afirma que raramente e 2% responderam que nunca. Deste modo, os profissionais da maternidade sentem em sua maioria que podem crescer dentro da maternidade, isto representa um ponto positivo, pois para a empresa e equipe, tal questão pode ser um fator facilitador nos processos de colaboração e comprometimento com a instituição.

Para Castro (2009), considerar o aspecto de crescimento e reconhecimento do indivíduo, envolvem a valorização no trabalho o que é muito importante para o futuro dos profissionais, pois cria oportunidade de expansão e enriquecimento das experiências, trazendo novas possibilidades de crescimento. Nessa situação, confirmamos o pensamento de Espinosa (2009) o qual alega que todo o ser é uma potência e a potencialidades de cada um se desenvolve nas relações.

Em concordância a este entendimento, perguntou-se aos trabalhadores se as relações afetivas podem ser potencializadoras da motivação para o trabalho, sendo que 81% respondeu que sempre, 5% quase sempre, 9% raramente e 5% respondeu que nunca, corroborando assim com o pensamento de Espinosa. Chegamos em um ponto essencial em que os trabalhadores consideram que a afetividade é potencializadora da motivação, desta maneira os afetos ativos, que são os afetos alegres, produzem bons encontros e aumentam o poder de ação dos indivíduos (CHAUÍ, 2011). Já para (ROBBINS, 2005 pág. 196), a motivação é descrita “Como o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta”. Tanto nos estudos de Robbins como de Chauí a motivação implica

na ação, no esforço, podendo-se concluir que a motivação ativa a potência e traz a alegria o desejo, a felicidade que muitas vezes é deixada de lado no mundo do trabalho que visa a produtividade e a eficiência do trabalhador. Pois é da compreensão de todos que passamos mais horas trabalhando do que com nossa família, assim, as relações de amizades se tornam motivadoras e facilitadoras na superação dos desafios diários impostos pela atividade laboral.

Em se tratando do fator, construção de amizade no trabalho, dentro da maternidade, 63% dos participantes responderam que sempre constroem amizade, 22% quase sempre, 14% raramente e 1% responderam que nunca. Percebe-se um maior número de profissionais que constroem amizade no ambiente de trabalho, assertiva que implica na motivação. Poucos são os profissionais na maternidade que não constroem amizades nas relações de trabalho, sendo este um índice considerado como positivo dentro da instituição, muito embora apareçam dos 14% dizendo que raramente, mas consideramos que por mais que sejam poucos as vezes se constrói amizade. Podemos entender que a amizade deve ser considerada como motivadora para o bom desempenho das atividades, pois segundo o sujeito 2:

> O sentido da afetividade é de extrema importância, afinal de contas passamos mais tempo no trabalho que em casa, então a construção de vínculo de amizade, torna o mundo corporativo mais agradável, podendo compartilhar com colegas de trabalho nossas alegrias e tristezas, medo e angustia que acabam interferindo diretamente na motivação de vir cumprir mais um dia de trabalho (SUJEITO 2).

Outrossim, os estudiosos Vasques-Menezes e Gazzotti (1999), destacam as relações de amizade, que podem ser consideradas como um suporte afetivo no momento em que o profissional se encontra fragilizado, em sofrimento, podendo contar com os colegas de trabalho para dividir as preocupações, amarguras ou esperanças. A fragilidade emocional acompanhada da falta de suporte dentro do ambiente organizacional gera anseios, dificuldades e preocupações, aumentando a tensão emocional e o cansaço do trabalhador, ademais destacam que a amizade é a saída encontrada para minimizar estes afetos, sendo um importante aliado à saúde mental do trabalhador.

De acordo com os participantes da pesquisa, a motivação no ambiente de trabalho é primordial estando relacionada aos valores afetivos como potencializadores e motivadores da ação no trabalho. Como também fica claro na fala do participante:

> O sentido da afetividade é se sentir bem no ambiente de trabalho, quando somos valorizados, respeitados, produzimos mais, exercemos nossas atividades com entusiasmo. Um relacionamento afetivo com nossos colegas de modo geral desenvolve tanto o profissional quanto o humano (SUJEITO 10).

No ambiente de trabalho, o indivíduo deseja ser tratado com alegria, com respeito e os afetos que estão entrelaçados nas relações variam e se tornam uma mão dupla. Os princípios éticos de uma política de trabalho devem potencializar os trabalhadores para uma passagem da passividade para a atividade, alcançando outras direções que movam os sujeitos e ultrapassem as redes de prestação de um serviço, pois os atendimentos na área de saúde não devem ser reduzidos tão somente uma tarefa prestada (MACHADO e LAVRADOR, 2009).

Percebemos, nesta sessão, como a afetividade influenciam diretamente na motivação. Pois segundo a visão da maioria dos participantes a afetividade é potencializadora da motivação para o trabalho. Também encontramos a amizade como um ponto forte, presente nas relações de trabalho para os funcionários. Já quanto as dimensões afetivas motivacionais estando relacionadas a autonomia, crescimento, bem-estar e valorização. Estas de acordo com a percepção dos participantes necessitam ser melhor trabalhadas pela instituição, para que assim seja possível estabelecer uma relação mais unânime entre os participantes, uma vez que os dados apresentados apontaram diferentes percepções dos trabalhadores. Assim percebemos que a potência dos trabalhadores é limita muitas vezes, por isso, temos a capacidade de nos adaptarmos as causas exteriores e usar a nosso favor, fazendo com que compreendermos nossos esforços e estes se tornem uma potência afetiva para a motivação no trabalho.

3.4 POTÊNCIA AFETIVA CULTURAL

A Cultura, já tratada de forma sucinta neste trabalho é capaz de promover a interação entre indivíduos de diversos grupos dentro da instituição (ARAÚJO, 2009). Assim, para o entendimento de um dos objetivos desta pesquisa, que consiste na visualização do quanto a cultura organizacional favorece ou desfavorece as relações afetivas, foram questionados as percepções dos participantes quanto a rigidez nas regras da instituição, se os valores são incorporados facilmente, o favorecimento do clima nas relações de trabalho, a cultura organizacional afetiva, e se as relações entre as hierarquias são cordiais. Podemos ver as respostas representados na imagem abaixo.

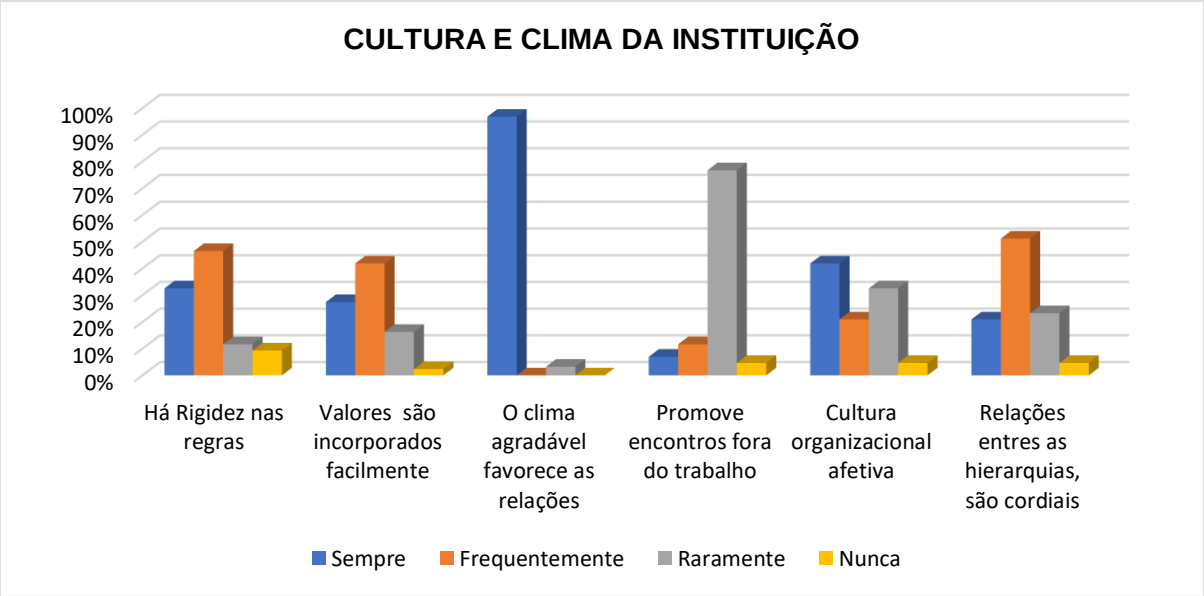

Figura 5. Distribuição percentual dos fatores que interferem cultura organizacional. Autora: Elaborado pela própria autora.

Os dados demostrados na imagem indicam que os profissionais da maternidade sentem a rigidez nas regras de comportamento durante o exercício profissional, sendo que 33% dos participantes afirmam que sempre são cobrados, 47% afirmam que são frequentemente, 12% dizem que raramente e 8% nunca são cobrados. De acordo com a maioria dos participantes percebe-se a rigidez da instituição, quanto às regras de comportamento, o que indica uma concepção de trabalho que visa a produção, esquecendo da dimensão e da potência dos afetos entre os trabalhadores.

Conforme Espinosa (2009), os indivíduos que se submetem, deixam de lado o direito à liberdade, que não é mais nem menos que sua potência e capacidade de se afirmar e realizar o que deseja. Desta forma, a capacidade de cada indivíduo se desenvolve sempre em um esforço de libertação, um afeto só pode ser eliminado por outro afeto, desde que, seja contrário e mais potente. Pois quando um trabalhador se restringe a viver somente pelas regras de forma rígida ele se torna um sujeito passivo, limitado em seu trabalho, sem poder para ação.

Pensando em uma ampliação da visualização da cultura institucional questionamos se os valores da instituição são facilmente incorporados pelos colegas de trabalho: 40% respondeu que sempre, 43% respondeu que frequentemente, 15% respondeu raramente e 2% respondeu que nunca. Para que os valores da empresa sejam incorporados pelos profissionais é necessária a criação de uma cultura institucional que se dá pelos valores, crenças compartilhadas dentro do ambiente de trabalho. Segundo os participantes os valores da instituição são incorporados pelos trabalhadores, então podemos concluir que há uma cultura afetiva na maternidade.

Corroborando com o entendimento acima, foi perguntado diretamente para os participantes se estes percebem uma cultura organizacional afetiva, 53% responderam que sempre percebem, 35% responderam que frequentemente, 7% respondeu que raramente e 5% responderam que nunca percebem. Os resultados obtidos reafirmam a percepção da grande maioria dos profissionais quanto a cultura afetiva na maternidade. Pensamos na cultura, através de processos de significação e sentido construídos em atitudes pelos trabalhadores. Do exposto, na concepção de Araújo (2009, pág.78) "uma cultura afetiva pode influenciar na ação, ampliar visões, mudar percepções, influenciar mudanças de comportamentos, apontar rumos dando sentido, orientações e significados". O desenvolvimento de uma cultura afetiva traz segurança, melhora as relações, motiva os trabalhadores a ampliar suas potencialidades.

Verificou-se ainda se os participantes percebem que no tocante ao clima, quando é agradável, este favorece as relações, sendo que 96% disseram que sempre, 4% raramente. Assim, podemos relacionar o clima com a descrição do Sujeito 14 que diz: "A afetividade melhora o clima dentro da organização deixa a interação entre os profissionais mais alegre e motivadora melhorando o rendimento no serviço e tornando a carga de horário mais agradável". A partir da percepção dos participantes, o clima organizacional é formado por percepções individuais e compartilhadas acerca da instituição, sendo que os trabalhadores acreditam que o clima agradável favorece as relações.

Quando trabalhamos em condições gratificantes, agradáveis o clima se torna favorável aumentando nosso *conatus*, o que para Espinosa (2009) significa esforço, portanto, tem o poder de expansão da ação, porque percebemos a permanência de nossos esforços através das afecções que nos ocorrem (GLEIZER, 2005). No entanto, o homem se realiza a si mesmo à medida que transforma o ambiente de trabalho favorável, no sentido de articulação da percepção de si do ambiente e com os outros.

Qualquer que seja o ambiente de trabalho, a relação que se assume perante a hierarquia é de suma importância, dessa maneira, 21% dos participantes responderam que a relação com as hierarquias na maternidade são sempre cordiais, 51% dos participantes responderam que frequentemente, 23% responderam que raramente e 5% responderam que a relação nunca é cordial. Esse fator indica que para a maioria dos trabalhadores as relações são cordiais, limitando as relações a uma formalidade e para outros trabalhadores existe uma proximidade nas relações hierárquica com os colegas, coordenadores, chefes de setor, o que torna possível compartilhar mais informações para além das que são previstas nas atividades laborais.

Dejours (1993), que diz os meios pelos quais as hierarquias são estabelecidas, a divisão de trabalho, o desempenho das tarefas, as questões de poder e responsabilidade, as relações

subjetivas quanto a normas e regras e o cumprimento de metas, são categorias da psicodinâmica que podem refletir na saúde do trabalhador. Nesse sentido, a afetividade pode contribuir com a relação entre as hierarquias de forma positiva para a realização do trabalho, dentro da maternidade e em como as relações hierárquicas são estabelecidas. Visto que, Moura e Silva (2015), constataram que, a proximidade entre as hierarquias e os colegas de trabalho minimizou as dificuldades e maximizou os resultados quanto a resolubilidade do serviço executado.

Outro indicador analisado é o quanto a organização se preocupa em realizar encontros fora do ambiente de trabalho, para que seus trabalhadores possam conversar, se conhecer, alegrar-se, não ficando rotulados às tarefas no ambiente de trabalho. Sobre esta questão, 78% dos participantes responderam que raramente a instituição realiza encontro fora do ambiente de trabalho, 13% responderam que frequentemente, 7% responderam que sempre e 2% nunca. É indiscutível a relevância para a instituição fortalecer as relações e criar potencialidades promovendo encontros fora do ambiente de trabalho, dando a oportunidade dos trabalhadores se conhecerem melhor, criando uma situação de bem-estar, pois segundo a contribuição do Sujeito 38 “deveriam promover eventos fora da maternidade a fim de aproximar os colegas” (SUJEITO, 38).

Desta forma, possibilitando encontro fora do local de trabalho, a instituição estará promovendo uma potência afetiva grupal, buscando afirmar a importância da “natureza das relações humanas como componente do desempenho, uma vez que compreende o trabalho não como o produto do esforço isolado mas como resultado de várias relações desenvolvidas dentro e fora do ambiente de trabalho” (ARAÚJO, pag. 80, 2009).

Os resultados obtidos nesta sessão, indicam que a afetividade institucional está associada, aos valores da maternidade, que na visão dos participantes, são incorporados por eles. Sendo que os mesmos percebem uma cultura afetiva dentro da instituição. Também para praticamente todos os participantes o clima quando é agradável favorece as relações, tonando mais produtivo. No que se refere as relações hierárquicas a maioria dos participantes diz que são cordiais, e que também se tem uma certa rigidez nas regras de comportamento, assim a instituição poderia ser mais flexível buscando uma maior aproximação e comprometimento de seus funcionários. Enfim uma cultura afetiva desenvolve novas atitudes, conhecimentos e habilidades de seus membros, resgata a criatividade, a espontaneidade e a potencialidade dos sujeitos e é nisso que eles acreditam.

3.5 A AFETIVIDADE COMO POTÊNCIA NA PROMOÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Outro aspecto relevante como qualidade de vida no trabalho, é a relação humana com o trabalho no contexto atual, e que se caracteriza de um modo geral, através de um vínculo que garante, além de bens necessários para a sobrevivência, uma forma fundamental de sociabilização dos sujeitos.

É notória, por consequência, a importância de gerar discussões e problematizações acerca dos aspectos que envolvem a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores (não só a redução ou resolução dos problemas, mas intervenções em prol da prevenção e promoção de saúde), considerando que o trabalho possui um peso significativo nas relações interpessoais que estes sujeitos terão em outros segmentos da vida.

A figura abaixo mostra o agrupamento dos itens e seus percentuais a partir das respostas dos funcionários, referente à qualidade de vida, sentimentos como ansiedade, medo, tristeza, raiva, estresse, alegria, entusiasmo, mecanismo de promoção na qualidade de vida dentro da instituição e laços afetivos.

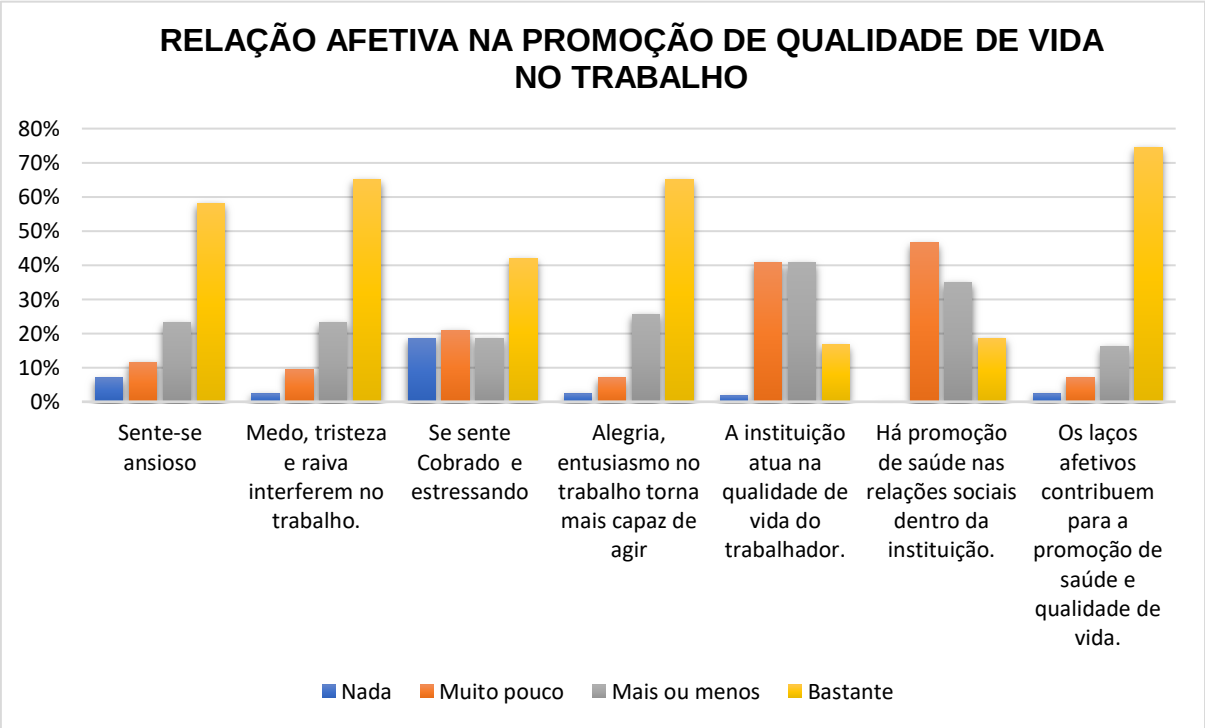

Figura 5. Distribuição percentual dos fatores que estão relacionados a qualidade de vida no trabalho. Autora: Elaborado pela própria autora.

Em relação aos indicadores, verifica-se que os profissionais da maternidade em sua maioria, 58% se sentem bastante ansiosos, 23% mais ou menos, 12% muito pouco e nada somente 7%. Outro fator indicado na figura 5 é o quanto os profissionais se sentem cobrados para desenvolver as atividades, aumentando o estresse no decorrer do dia e conforme o

desempenho das atividades de trabalho: 40% responderam que se sentem cobrados, 20% responderam que mais ou menos, 21% responderam que muito pouco e 19% responderam que não se sentem cobrados e estressados no ambiente de trabalho.

Perguntados também se percebem que o sentimento de medo, tristeza e raiva interferem no trabalho 2% responderam que não interferem, 9% responderam que muito pouco, 24% responderam mais ou menos e 65% responderam que percebem bastante. Sentimentos negativos podem aumentar o sofrimento psíquico no trabalho. Estes resultados corroboram com a tese de Codo e Gazzotti (1999), destacam que o sofrimento psíquico dentro do trabalho pode ser um jogo de interdições, onde os fatos decorrem da realização de afeto e emoções que o trabalho demanda dos trabalhadores, pois o trabalhador terá que provar sua competência profissional e produzir um sentido para o esforço que normalmente às atividades de trabalho demandam.

Ainda de acordo com Ituassú (2014), nas atividades do dia a dia dentro do ambiente de trabalho, muitos trabalhadores sentem medo, inveja e raiva, emoções essas que devem ser inibidas, pois estes sentimentos são percebidos nas relações afetivas de forma negativas, que causam a desmotivação e a separação da equipe interferindo na qualidade de vida do trabalhador. Sendo assim, deixamos a descrição do Sujeito 22: “Como todo local de trabalho há diversidade entre opiniões, mas não levo em considerações as negatividades, tento tirar proveito das coisas positivas para me sentir acolhida”. Nota-se que para a participante e funcionária da maternidade as relações afetivas que causam sentimento negativo ela inibe, deixando ser potencializada pelas emoções que considera positivas, desenvolvendo assim uma estratégia para lidar com diferentes pensamentos que muitas vezes contrários aos dela nas dinâmicas do trabalho.

Quanto a percepção de que sentimentos de alegria e entusiasmo interferem no desenvolvimento das atividades, os participantes responderam: 65% sentem bastante, 26 % mais ou menos, 7% muito pouco e 2% nada. Do resultado, pode-se dizer que a grande maioria dos trabalhadores percebem os sentimentos de alegria e o entusiasmo, os quais são afetos positivos no trabalho. Assim, dos resultados obtidos em consonância com o pensamento de Espinosa (1983), os afetos alegres, são os afetos ativos que favorecem o engajamento do trabalhador da equipe e fornece confiança. Ainda, o entusiasmo e a alegria são potencializadores das manifestações afetivas que correspondem a prática de pensar no conhecimento nas relações através dos encontros potentes merecedores de alegria.

Desta forma, a analisarmos e avaliarmos se a instituição atua na qualidade vida dos trabalhadores, constamos que 12% dos participantes responderam que a instituição tem atuado

bastante, 23% mais ou menos o, 63% responderam que muito pouco e 2% responderam que a maternidade não atua de nenhuma forma na qualidade de vida dos trabalhadores. Cumpre-nos salientar que segundo os indicadores a instituição é deficiente nas políticas de gestão que contribuam para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, mostrando a necessidade de ações voltadas para qualidade de vida dentro na maternidade. Não esquecendo que a qualidade de vida está relacionada às necessidades e expectativas humanas e "corresponde ao bem-estar do indivíduo, no ambiente de trabalho, expresso através das relações saudáveis e harmoniosas" (KANAANE, 1995 – Pág. 40).

Quando falamos em qualidade de vida não deixamos de nos remeter a saúde do trabalhador. Assim os participantes desta pesquisa também avaliaram se há promoção de saúde nas relações sociais dentro da maternidade:19% responderam que bastante, 35% mais ou menos, 46% responderam que muito pouco e nenhum entrevistado respondeu que não há nenhuma promoção de saúde.

Aqui, cabe pensar na maternidade em sua totalidade compondo uma interação social sob o modo de produção enfatizando o trabalho em saúde, mas também a relações afetivas que é uma grande aliada na promoção desta. Os trabalhadores se tornam sujeitos e objetos quando as condições de trabalho são alienadas e rotuladas em se pensando somente na produtividade, desestabilizando sua saúde física e mental (BERNAL, 2010).

Para ampliar ainda mais esta análise, questionados se os laços afetivos contribuem para a promoção de saúde e qualidade de vida: 75% dos participantes responderam que bastante, 16% mais ou mesmo, 7% responderam muito pouco e 2% responderam que nada. Cabe aqui, destacar também o sentido da afetividade descrita pelo sujeito 40 de diz: "Construir laços afetivos no ambiente de trabalho é fundamental para o meu bem-estar, tendo sempre com quem contar no dia a dia" (SUJEITO 40).

Contemplando os dados analisados, vale destacar a construção de um espaço de interação mais aberto às expressões afetivas, mas para isso acontecer, vai exigir das pessoas envolvidas uma compreensão maior das relações de trabalho, com as rotinas e desenvolvimento das tarefas, para que tenham condições adequadas para expressar, tomar atitude dentro de uma ética-política capaz de promover o indivíduo em seu cotidiano de trabalho (ARAÚJO, 2009). Almejando-se assim, a construção de bem-estar, capacidade de negociação política e ampliação do desenvolvimento humano no trabalho através dos afetos promovendo saúde e qualidade de vida.

Esta sessão, interessou-se especialmente na afetividade como potencializadora e promotora de saúde e qualidade de vida no trabalho. Ao analisar os dados e as respostas dos

participantes os mesmo em sua maioria sentem ansiosos e cobrados no trabalho o que acaba afetando a saúde. Também para os funcionários e quase em sua totalidade entendem que os sentimentos de alegria e entusiasmo faz com que se tornem mais capaz de agir e ainda que os lações afetivos contribuem para a promoção de saúde e qualidade de vida. Quando analisado se a instituição atua na qualidade de vida dos funcionários observou-se que faz necessário ampliar os investimentos nessa área pois a qualidade de vida no trabalho não decorre apenas de bons salários, mas do tratamento das relações humanos na qual a afetividade se faz presente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa concluiu que a afetividade é uma construção que colabora de forma expressiva para o trabalho subjetivo executado, pois neste momento, ficou confirmado que é estabelecedora das relações de confiança entre o individuo e seu meio organizacional, e quando impulsionada de forma positiva, reflete na capacidade de resolução dos conflitos do cotidiano laborativo.

Assim, o principal objetivo do estudo o qual vislumbrava identificar o sentido que os profissionais de uma maternidade da Região Metropolitana da Grande Florianópolis atribuem à afetividade nas relações de trabalho, foi atingindo, pois de acordo com os resultados obtidos, tanto os autores citados como para os sujeitos participantes dessa pesquisa, destacaram a importância da afetividade dentro do ambiente organizacional e a influência dela na motivação e também na saúde laboral do trabalhador, salientando que a afetividade influência a vida humana em todos os aspectos, incluindo as dimensões subjetivas, cognitivas, e sociais.

Desta forma, destaca-se que o proposito inicial da presente pesquisa foi atingido, visto que para os participantes é possível compreender o trabalho e suas relações de afeto como um componente da realidade social, integrante do meio, o qual proporciona realização do indivíduo, agregando valor a vida, renda e sustento, ademais está na base do processo de evolução da humanidade emergindo significações próprias, bem como a dimensão sociocultural e afetivas.

Para tanto, observamos que a qualidade de vida na atividade laboral dos trabalhadores da maternidade está diretamente relacionada na promoção da saúde, de forma ampla, ou seja, saúde física e mental, destacando-se que alguns pesquisadores reconhecem que a falta de saúde e bem-estar podem afetar potencialmente os trabalhadores e a instituição de forma negativa. Sem dúvida, o entendimento desse contexto se converte em um importante enfoque no que tange a intuição e a promoção de saúde para seus trabalhadores, remetendo a uma maior atenção e cuidado.

Ademais, advertimos que na sociedade moderna, após diversos estudos mostram que as emoções decorrem dos afetos, os quais poderiam ajudar a compreender, o impacto das mudanças de gestão organizacional nos trabalhadores e as diversidades culturais que, muitas vezes, fazem surgir rivalidade étnicas e conflitos de papéis.

Sabemos que as relações no ambiente de trabalho são permeadas de afetos, e ocorrem também as dicotomias entre as obrigações legais, morais e financeiras de uma empresa, o desenvolvimento das atividades, comprometimento e lealdade, e os anseios profissionais, almejando um bom ambiente de trabalho que envolva valorização da afetividade nas relações e solidariedade, tem sido cada vez mais objeto de análise e pesquisas.

Dessa forma, realizadas as reflexões da pesquisa, em que ficou evidenciada por meio da análise e estudo de campo, proporcionando o sentido das relações afetivas no trabalho dentro de uma maternidade. Os resultados obtidos corroboram quanto à possibilidade de pensar na filosofia de Espinosa, que muito embora não tenha explicado uma teoria voltada para as organizações, ofereça um aparato de contextualizações e entendimentos possibilitando a pensar na constituição do sujeito através das relações afetivas, inspirando a pensar práticas de intervenção nas relações de trabalho.

A utilização de um questionário, com análise estatística possibilitou constatar que não podemos negar, que a compreensão do ser humano não está ligada apenas ao sentido do trabalho, mas também aos afetos que envolvem o processo das relações e representações. Conclui-se que a utilização foi adequada desencadeando a necessidade de entender a afetividade no trabalho pois a isto refere-se aos conhecimentos, valores, crenças, percepções, pensamentos, sentimentos e comportamentos, resultantes dos sujeitos e das interações do meio em se tratando do trabalho em saúde.

O trabalho gera amplas possibilidades no âmbito das relações humanas e no campo da psicologia, uma vez que é dado a ele a valorização da afetividade, buscando afirmação das relações humanas, que de acordo com os participantes e o significado dado por eles ao trabalho não como o produto isolado de uma pessoa, mas como resultante das relações desenvolvidas entres os indivíduos.

Futuras pesquisas podem discutir e até mesmo repetir este estudo, sendo que é raro os estudos encontrados, tendo como objetivo a afetividade nas relações de trabalho. Este estudo validou a afetividade na identificação das relações como performance no trabalho. Além disso, o sentido da afetividade de acordo com o que foi evidenciado pelos participantes é que ela favorece a saúde do trabalhador, proporcionando motivação e qualidade de vida nas situações concretas dentro do ambiente laboral, que pode e deve criar meios para alcançar um estado

maior de felicidade e liberdade dos trabalhadores ativando e exercitando a potência de cada indivíduo.

Do exposto, fica evidente que é na ação de trabalho que os sujeitos se constituem e se reconhecem com seus semelhantes. E é nesse sentido a que a afetividade se torna relevante, tendo ligação direta com as experiências que atravessam a constituição dos sujeitos e o trabalho é o lugar favorecido para esse atravessamento.

A partir do presente estudo dentro da maternidade faz se necessário assegurar um equilíbrio maior entre os valores individuais e corporativos, para sair de uma passividade alienada, tornado o trabalho um espaço afetivo democrático que possibilite ao trabalhador ativar seu corpo e mente na reinvenção dos espaços, multiplicando e reinventando a própria tarefa. Aliado a isso, na concepção dos participantes os valores da instituição, são incorporados pelos trabalhadores, razão pela qual podemos concluir que há uma cultura afetiva na maternidade.

Afinal, não podemos esquecer que no trabalho em saúde pulsam vidas que clamam por espaços que ative suas paixões alegres, exercitando a potência de pensar dos indivíduos e fornecendo seus desejos sem serem constrangidos e coagidos pela racionalidade da tarefas e burocratização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. L. M. de. **Afetividade institucional e desempenho de equipe: um estudo de caso em um hospital público de ensino**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2009. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/2490. Acesso em; 15 julho. 2018.

_____. **Afetividade Institucional: reflexões sobre as contribuições da psicologia na gestão do afeto nas org**. **Resista de Psicologia**: Departamento de Psicologia da UFC, Fortaleza, p.119-131, dez. 2010. Disponível em:<http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/62/61>. Acesso em: 17 maio 2018.

BERNAL, Anastásio Ovejero. **Psicologia do trabalho um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre - Rs: Armed, 2010. 240 p.

CASTRO, Ivani Nadir de Vieira. **Afetividade nas relações de trabalho em um serviço de saúde da rede municipal de Porto Alegre.** 2009. 122 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre - RS, 2008. Disponível em: <http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/2715/4/000410244-Texto+Completo-0.o.pdf>. Acesso em: 03 abril 2018.

CHAUI, M. **Desejo: paixão e ação na ética de Espinosa**. São Paulo: Cia das Letras (2011).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoa.** 3º. ed. Rio de Janeiro: Campos, 2010. 624 p.

CODO, Wanderley; GAZZOTTI, Andréa Alessandra. **Trabalho e afetividade**. In: CODO, Wanderleiy. **Educação Carinho e Trabalho:** Burnout, **a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. Petrópolis: Vozes, 1999. Cap. 2. p. 48-59.

COLPO, C. D.; MAUSA, M. **Cultura Organizacional através das Relações de Afeto**. Educação, Cultura e Comunicação, [S.l.], v. 9, n. 17, mar. 2018. Disponível em: <http://fatea.br/seer3/index.php/ECCOM/article/view/422>. Acesso em: 15 julho 2018.

CUNHA, Luísa Margarida Antunes da. **Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes.**2007. 78 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Probabilidades e Estatística, Departamento de Estatística e Investigação Operacional, Universidade de Lisboa Faculdade de Ciências, Campo Grande, 2007. Disponível em:<http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1229/1/18914_ULFC072532_TM.pdf>. Acesso em: 25 maio 2018. Acesso em: 25 maio 2018.

DELEUZE, G. **Em Medio de Spinoza**. 2. ed. Buenos Aires: Cactus, 2008.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas 1993.

ESPINOSA, Baruch. **Ética**. Tradução de Joaquim de Carvalho. São Paulo: abril Cultural. 3ª edição, 1983.

ESPINOSA, Baruch **Ética**. Trad. de Tomaz Tadeu da Silva. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

GLEIZER, Marcos André. **Espinosa & a afetividade Humana.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005. 70 p.

HARDT, Michael (1993). **Gilles Deleuze: Um aprendizado em filosofia**. São Paulo: Ed. 34, 1996.

ITUASSÚ, Camila Torres. O **Afeto nas Relações de Trabalho: um estudo com trabalhadores de uma empresa supermercadista.** 2014. 98 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande - Ms, 2014. Disponível em: < https://posgraduacao.ufms.br/portal/trabalho-arquivos/download/1181 >. Acesso em: 14 maio 2018.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal: de onde vem e para onde vai este caminho de sustentabilidade? In: MARRAS, J. P. **Gestão estratégica de pessoas**: conceitos e tendências. São Paulo: Saraiva, 2010. p.227-250.

LUZ, R. S. **Clima organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MACHADO, L.D.; LAVRADOR, M.C.C. **Por uma clínica de expansão da vida. Interface - Comunic., Saúde, Educ**., v.13, supl.1, p.515-21, 2009. Disponível em:< http://www.scielo.br/pdf/icse/v13s1/a04v13s1.pdf>. Acesso em:20 de junho de 2018.

MOEHLECKEI, Vilene; FONSECA, Tania Mara Galli; OLIVEIRA, Andréia Machado. Corpos que (se) **Trabalham: relações éticas na construção de si e do coletivo**. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 38, n. 3, p.855-871, set. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/edreal/v38n3/09.pdf>. Acesso em: 14 maio 2018.

MOURA, R. F. S. de.; SILVA, C. R. de C. **Afetividade e seus sentidos no trabalho do agente comunitário de saúde**. Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 25, p. 993-1010, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/physis/v25n3/0103-7331-physis-25-03-00993.pdf. Acesso em: 13 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS/WHO)**, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>.Acesso em: 09 de maio 2018.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional** – 11ª. Ed- São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROTHMANN, Iran; COOPER, Cary**. Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**; tradução de Luiz Claudio de Queiroz. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANTOS, George Amaral e NUNES, Mônica de Oliveira. **O cuidado em saúde mental pelos agentes comunitários de saúde: o que aprendem em seu cotidiano de trabalho?.** *Physis* [online]. 2014, vol.24, n.1, pp.105-125. ISSN 0103-7331. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312014000100007. Acessado em 20 de julho de 2018.

SAWAIA, Bader. **Psicologia e desigualdade social: uma reflexão sobre liberdade e transformação social**. Psicologia & Sociedade. Belo Horizonte, v. 21, n. 3, p. 364-372, 2009.

_____. **AS ARTIMANHAS DA EXCLUSÃO: análise psicossocial e ética da desigualdade social.** 2. ed. Petrópolis- Rj: Vozes, 2001. 156 p. Disponível em: <http://www.academia.edu/29563093/As_artimanhas_da_exclus%C3%A3o_-_Bader_Sawaia.pdf >. Acesso em: 26 maio 2018.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho**. **Scielo;** Natal, v. 10, p.1-11, jan. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2005000100010>. Acesso em: 14 abril 2018.

VALLE, Ângela da Rocha. **Afeto no trabalho: o que se discute na literatura nacional.** Pepsic: Periódicos eletrônicos em Psicologia, México, v. 3, p.1-12, maio 2005. Disponível

em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2005000100004>. Acesso em: 14 maio 2018.

VASQUES-MENEZES, Iône; GAZZOTTI, Andréa Alessandra. Suporte afetivo e o sofrimento psíquico em Burnout. In: CODO, Wanderleiy. **Educação Carinho e Trabalho:** Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis- Rj: Vozes, 1999. Cap. 15. p. 261-292.