

ORGANIZADORES

Liliam Deisy Ghizoni

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein

Denise Bessa Leda

Fernando de Oliveira Vieira

Soraya Rodrigues Martins

VII CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICODINÂMICA E CLÍNICA DO TRABALHO

I CONGRESSO BRASILEIRO DE TRABALHO, SUBJETIVIDADE E PRÁTICAS CLÍNICAS

CONTRAB23

"Trabalho e bem viver podem caminhar juntos?"



ANAIS

25, 26 e 27 DE OUTUBRO DE 2023

UFF - Niterói, RJ

ANAIS DO
VII CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICODINÂMICA E
CLÍNICA DO TRABALHO
I CONGRESSO BRASILEIRO DE TRABALHO,
SUBJETIVIDADE E PRÁTICAS CLÍNICAS (CONTRAB)

Trabalho e bem viver podem caminhar juntos?

ORGANIZADORES DOS ANAIS

Liliam Deisy Ghizoni
Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein
Denise Bessa Leda
Fernando de Oliveira Vieira
Soraya Rodrigues Martins

VII Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho
I Congresso Brasileiro de Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas
Trabalho e bem viver podem caminhar juntos?

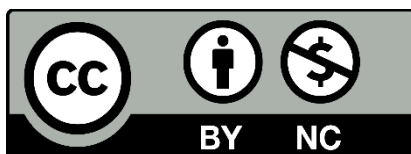
ANAIS

Niterói
2023

Copyright © 2024 by CONTRAB

Revisão Os autores

Projeto Gráfico Sansão Hortegal



Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins (SISBIB)

C794a Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho (7.: 2023: Niterói, RJ); Congresso Brasileiro de Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas (1.: 2023: Niterói, RJ).

Anais do VII Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho e I Congresso Brasileiro de Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas [recurso eletrônico]: trabalho e bom viver podem caminhar juntos? / Organizadores, Liliam Deisy Ghizoni... [et al.]. — Palmas: UFT, 2023.

943 p.: il.

ISBN: **978-65-87246-63-5**.

1. Psicodinâmica – Trabalho - Encontro científico. 2. Clínica do trabalho. 3. Trabalho. 4. Subjetividade. 5. Práticas clínicas. I. Ghizoni, Liliam Deisy. II. Schlindwein, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. III. Leda, Denise Bessa. IV. Vieira, Fernando de Oliveira. V. Martins, Soraya Rodrigues. VI. Título.

CDD 158.7

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte.

COMISSÃO CIENTÍFICA

Ana Cláudia Leal Vasconcelos	Paulo de Tarso
Ana Carolina Secco de Andrade Mélou	Poliana Gonçalves Ferreira
Anaclan Pereira Lopes da Silva	Priscila Moreira Santana
Andréa Duarte Pesca	Rafaela Luiza Trevisan
Beatriz Amalia Albarello	Raianne de Souza Rodrigues
Bruno Chapadeiro Ribeiro	Rosângela Dutra de Moraes
Carla Garcia Bottega	Socorro Moraes Nina
Carla Vaz dos Santos Ribeiro	Soraya Rodrigues Martins
Carmem Regina Giongo	Suzana Canez da Cruz lima
Cláudia de Negreiros Magnus	Tatiana Cardoso Baierle
Cristiane Barros Marcos	Thiele da Costa Müller Castro
Denise Bessa Leda	Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein
Eder Ahmad Charaf Eddine	Vanessa Catherina Neumann Figueiredo
Eduardo Breno Nascimento Bezerra	Wagner Salles
Eduardo Pinto e Silva	
Elaine Barbosa da Silva	
Elisete Traesel	
Eric Campos Alvarenga	
Fernanda Sousa Duarte	
Fernando Vieira	
Fábio Machado Ruza	
Graziele Alves Amaral	
Janine Kieling Monteiro	
Jorge J. Ramirez-Landaeta	
José Roberto Heloani	
Juliana Aparecida De Oliveira Camilo	
Karine Vanessa Perez	
Laura Soares Martins Nogueira	
Liliam Deisy Ghizoni	
Luís Henrique da Costa Leão	
Lêda Goncalves de Freitas	
Marcele Schreiner Tonet	
Maria Aparecida Penso	
Mariana Rambaldi do Nascimento	

EQUIPE EXECUTORA

FERNANDO DE OLIVEIRA VIEIRA – UFF (NITERÓI-RJ)

SORAYA MARTINS – UFF (RIO DAS OSTRAS-RJ)

DENISE BESSA – UFMA

VANDERLÉIA SCHLINDWEIN – UNIR

LILIAM GHIZONI – UFT

CARLA VAZ – UFMA

LÊDA FREITAS – UCB

JANINE MONTEIRO – UNISINOS

EDUARDO PINTO E SILVA – UFSCAR

ANDERSON ARAÚJO-OLIVEIRA – UQAM (CANADÁ)

ISABELLE CHOUINARD – UQAT (CANADÁ)

APRESENTAÇÃO

Longe de querermos uma resposta simplista para esta provocação acadêmica, atual e necessária, convidamos toda a comunidade para debater conosco novos e velhos desafios de enfrentamento ao sistema capitalista. O bem viver tem sido uma noção importante para se pensar o nosso tempo. Ailton Krenak tem trazido contribuições significativas que ajudam a jogar luz sobre uma lógica ocidental baseada no consumo antes de qualquer coisa. Ele tenta contrapor, por exemplo, a ideia de bem-estar – influenciada por um conforto proporcionado pela cultura da mercadoria – a uma concepção de vida que está para além da riqueza produzida. A natureza não seria um berço esplêndido de recursos a serem explorados a qualquer custo, que poderia aplacar nossas ansiedades contemporâneas, mas um lugar de identificação e pertencimento. O bem viver estaria condicionado ao respeito a todas as formas de vida como parte de um sistema maior. No entanto, o bem-estar tem nos levado a enxergar a água, a floresta, os animais e outros seres vivos como elementos disponíveis apenas para nosso conforto e bel prazer.

Pensar o trabalho fora do sistema capitalista pode parecer ficção, pois “É mais fácil imaginar o fim do mundo que imaginar o fim do capitalismo”, como vários autores, tais como Fischer, Krenak e outros têm sinalizado. Estudar e analisar criticamente as organizações sociais precisa avançar em várias perspectivas. Acolher outras pessoas como extensão de nós mesmos, numa dimensão de coletivo e de cooperação de um todo não é tarefa simples, pois as tecnologias corporativas de desenvolvimento de recursos humanos corroboram um sistema de competição, instituído e endeusado, no qual a avaliação, a meritocracia e a hierarquização de classes são o seu ponto de partida e de chegada. É preciso compreender e denunciar necropolíticas e anunciar que outras formas de vida são possíveis, para além do sujeito consumista e ancorado na convocação do Outro para Desejar, Falar, Trabalhar (MENDES, 2018). Nesse sentido, perguntamos: Como avançar nessas e noutras rotas de fuga que podem aliviar, mesmo que utopicamente, os sintomas ocasionados por ideias e práticas perversas e doentias do Capitalismo? Convidamos vocês para se juntarem a nós nesse debate, participando do VII Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, I Congresso Brasileiro sobre Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas!

Boa leitura!

Comissão Organizadora

SUMÁRIO

SIMPÓSIOS..... 27

EIXO 2 – TRABALHO E FORMAÇÃO PARA O TRABALHO28

PERSPECTIVAS DE INVESTIGAÇÃO EM SAÚDE MENTAL DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS.....29

Roberto Moraes Cruz

Liliam Deisy Ghizoni

Eduardo Pinto e Silva

Karine Vanessa Perez

EIXO 4 – TRABALHO, POLÍTICA E SUBJETIVIDADE31

SUBJETIVIDADE E EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: ANÁLISES A PARTIR DE CASOS DE PROFISSIONAIS DA SAÚDE E DA EDUCAÇÃO SUPERIOR.....32

Deise Mancebo

Denise Bessa Leda (UFMA)

Fábio Machado Ruza

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

EIXO 5 – VIOLÊNCIAS E ASSÉDIOS NO TRABALHO34

ASSÉDIOS E PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: COMO FICA A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES(AS) DO SERVIÇO PÚBLICO?35

Janine Kieling Monteiro

Elisete Soares Traesel

Andréia Garcia dos Santos

Flávia Traldi de Lima

EIXO 7 – PRECARIIDADE DO TRABALHO E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA37

PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO E EXPRESSÕES SUBJETIVAS DE POPULAÇÕES VULNERABILIZADAS.....38

Vanessa Catherina Neumann Figueiredo

Luís Henrique da Costa Leão

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein

TECNOLOGIAS DIGITAIS E TRABALHO NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO: A POTÊNCIA DE SER E AGIR DOCENTE DIANTE DA MERCADORIZAÇÃO E REIFICAÇÃO DO TRABALHO HUMANO.40

Ariadne Cedraz

Beatriz Amália Albarello

Marcele Schreiner Tonet

Thiele da Costa Müller Castro

EIXO 8 – TRABALHO, SINDICALISMO E OUTRAS FORMAS DE RESISTÊNCIA42

PESQUISA, INTERVENÇÃO E SINDICALISMO: CONSTRUINDO ESTRATÉGIAS DE RESISTÊNCIA À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....43

Bruno Chapadeiro Ribeiro

Carmem Regina Giongo

Renata Paparelli

Fabiane Machado Konowaluk Santos

Pós-doutora em Psicologia Social e Institucional (UFRGS)

Sindicato dos Trabalhadores Federais da Saúde, Trabalho e Previdência Social do Rio Grande do Sul (SindisprevRS)

EIXO 9 – SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO45

OS SENTIDOS DO TRABALHO E A DIMENSÃO SUBJETIVA DA REALIDADE.....46

Priscila Santana

Odair Furtado

Elka Lima Hostensky

Anaclan Pereira Lopes da Silva

EIXO 11 – TRABALHO, QUESTÃO SOCIAL E ANTROPOCENO48

O TRABALHO DE PESQUISADORES PELA DEMOCRACIA E O BEM VIVER.....49

Lêda Gonçalves de Freitas

Tânia Mara Campos de Almeida

Pedro Henrique Isaac Silva

Christiane Girard Ferreira Nunes

TRABALHO E BEM VIVER PODEM CAMINHAR JUNTOS? ALGUNS APONTAMENTOS, APROXIMAÇÕES E REFLEXÕES51

Fernando de Oliveira Vieira

Suzana Canez da Cruz Lima

Soraya Rodrigues Martins

Ana Claudia Leal Vasconcelos

MESA-REDONDA 53

EIXO 2 – TRABALHO E FORMAÇÃO PARA O TRABALHO54

EUDAIMONIA E BEM-VIVER NA FORMAÇÃO PARA O TRABALHO: UM DIÁLOGO POSSÍVEL?55

Américo da Costa Ramos Filho

Hudson Santos da Silva

Michelle de Andrade Souza Diniz Salles

EIXO 4 – TRABALHO, POLÍTICA E SUBJETIVIDADE 67

**O TRABALHO ENTRE O RECONHECIMENTO E O NÃO RECONHECIMENTO:
DIFERENTES ABORDAGENS TEÓRICO-METODOLÓGICAS 68**

*Cláudia de Negreiros Magnus
Solene Nobre de Medeiros
Almerinda Maria Skeff Cunha*

..... 78

**TRABALHO DOCENTE, NARRATIVIDADE E MEMÓRIA: CONSIDERAÇÕES
CLÍNICAS DO TRABALHO 79**

*Fernanda Spanier Amador
Cristiane da Silva Costa
Maria Carolina de Andrade Freitas*

COMUNICAÇÃO ORAL 88

EIXO 1 – INFORMALIDADE, UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E DESEMPREGO 89

**“O QUE É MEU É MEU, O QUE É SEU É NOSSO”: O TRABALHO PLATAFORMIZADO
DAS(OS) PSICÓLOGAS(OS) CLÍNICAS(OS) 90**

*Jardel Melo Bonfim
Lêda Goncalves de Freitas*

**BIKE BOYS - A LUTA PELA SUBSISTÊNCIA EM MEIO À SUPEREXPLORAÇÃO DO
IFOOD 102**

*Vitor Reis Soares
Jhonata do Nascimento Vieira
Hellen Caroline Benatti de Faria*

**ONDE ESTÃO OS TRABALHADORES NOS DEBATES SOBRE ÉTICA E REGULAÇÃO
DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL? CONDIÇÕES DE TRABALHO NO MERCADO DE
MICROTAREFAS NO BRASIL 116**

*Matheus Viana Braz
Thiago Casemiro Mendes
Yasmin Alexandre Ferreira*

**MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA NO CONTEXTO DO TRABALHO PRECARIZADO DE
TRABALHADORES DE APLICATIVO 123**

*Lêda Gonçalves Freitas
Manuela Silvestre Fernandes Alencar
Maria Eduarda Santos Pontes Pinto
Beatriz Amália Albarello*

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: A RESTRIÇÃO DE DADOS COMO ESTRATÉGIA EM FAVOR DA PRECARIZAÇÃO136

Gabriel Coutinho Melo
Agatha Justen Gonçalves Ribeiro
Thiago Correia Coufal
Claudio Roberto Marques Gurgel
Natália de Vasconcellos Ceccopieri Santos

SAÚDE E SEGURANÇA DE ENTREGADORES CICLISTAS148

Laura Soares Martins Nogueira
Thaís Helena de Carvalho Barreira

TRABALHO E VIRAÇÃO EM EMPRESAS-APLICATIVO: UM PANORAMA DA UBERIZAÇÃO NA CAPITAL PAULISTA DURANTE A PANDEMIA.....161

Flávia Manuella Uchôa de Oliveira
Shailen Nandy
Luis Renato Vedovato
Ana Elisa Assis

EIXO 2 – TRABALHO E FORMAÇÃO PARA O TRABALHO.....163

ACREDITAÇÃO HOSPILATAR E A PERCEPÇÃO DO TIME: UMA REVISÃO DA LITERATURA.....164

Júlia Isabel Silva Nonato
Kátia Barbosa Macêdo

ATIVIDADE ACADÊMICA ENQUANTO TRABALHO: PRAZER-SOFRIMENTO DE ESTUDANTES DE JORNALISMO E MEDICINA DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO PAÍS.....166

Janaína Vilares da Silva
Marcos Jhones Gomes dos Santos
Liliam Deisy Ghizoni

DESVENDANDO AS LUZES E AS SOMBRAS DOS ESTÁGIOS DE FORMAÇÃO INICIAL DOCENTE180

Anderson Araújo-Oliveira
Carla Barroso da Costa
Salem Amamou

ESPAÇO ESCUTA: INTERVENÇÃO GRUPAL JUNTO A ESTAGIÁRIOS DE NUTRIÇÃO NA MODALIDADE ON-LINE.....189

Raquel Donegá de Oliveira
Pedro Yvo da Silva Linhares
Soraya Rodrigues Martins
Isabela Domingues Reis

ESTÁGIOS DE FORMAÇÃO DOCENTE: FONTE DE APRENDIZADO OU DE ESTRESSE PARA OS FUTUROS PROFESSORES?.....200

*Karina Lapointe
Anderson Araújo-Oliveira
Salem Amamou*

ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS: PRINCIPAIS SINTOMAS DE SOFRIMENTO207

*Andressa Macêdo Silva
Liliam Deisy Ghizoni*

PRESCRITO VERSUS REAL: FOCO DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO GOVERNO FEDERAL BRASILEIRO216

*Adriana Azevedo Germano Rodrigues
Lêda Gonçalves de Freitas*

RELATO DE EXPERIÊNCIA DE SUPERVISÃO DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO EM INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR.....220

Gracielle dos Santos Santana

EIXO 3 – TRABALHO, DIREITOS HUMANOS, MIGRAÇÃO, GÊNERO E RAÇA.....222

“AQUELES QUE A SOCIEDADE JULGA SER DE MULHER, MAS MULHER QUE NÃO ESTUDOU”: ANÁLISE DA RELAÇÃO SUBJETIVIDADE E TRABALHO DE MULHERES DIARISTAS223

*Paulo César Zambroni-de-Souza
Maria do Socorro Roberto de Lucena*

“ERA QUASE COMO SE FOSSE ESCRAVIDÃO”: A TRAJETÓRIA DE MIGRANTES E REFUGIADOS EM BUSCA DE TRABALHO NA AMAZÔNIA230

*Vinícius Eduardo Gama
Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein
Murilo Carvalho Monteiro*

MULHERES NEGRAS: HERANÇA ESCRAVOCRATA COMO PERPETUADOR DE DESIGUALDADE RACIAL NO TRABALHO244

*Leidiane da Silva Ribeiro
Fabia Monica Souza Santos*

O CUIDADO NÃO-REMUNERADO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO252

*Lorena Alves da Silva
Denise Bessa Leda*

O RACISMO ESTRUTURAL NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA.....255

*Gracilene Paiva Araujo
Lêda Gonçalves de Freitas
Beatriz Amália Albarello
Dayse da Silva Rocha Araújo
Raíssa Nayara Mota Pereira Costa
Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa*

SOFRIMENTO MENTAL E SOCIAL DE TRABALHADORES MIGRANTES NA FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA267

*Kamilla Sthefanie da Silva Araujo Echeverria
Vanessa Catherina Neumann Figueiredo*

EIXO 4 – TRABALHO, POLÍTICA E SUBJETIVIDADE270

“COMO SE FOSSE UMA COMPANHIA DE MINERAÇÃO E NÓS FOSSEMOS OS MINEIROS”: A TRAMA DE ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO E SUAS CONFLUÊNCIAS COM O MUNDO DO TRABALHO.....271

*Ana Carolina Reis
Eduardo Pinto e Silva*

“SERÁ QUE ESTOU NO CAMINHO CERTO? PORQUE ELES SÃO MUITO RESULTADOS, EU SOU MUITO RESPEITO:” ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DE TRABALHADORAS EM ORGANIZAÇÕES HIPERMODERNAS NO BRASIL281

*Anne Caroline Silva de Sousa
Fernando de Oliveira Vieira*

A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA DOS TRABALHADORES DO CREAS/SUAS NO CENTRO-OESTE BRASILEIRO.....304

*Carolina Martins dos Santos Carvalho
Kátia Barbosa Macêdo*

A RELAÇÃO TRABALHO E SAÚDE MENTAL DOS FISIOTERAPEUTAS QUE ATUARAM NA LINHA DE FRENTE DA PANDEMIA DA COVID-19.....314

*Lucas Eurikes Melo Vasconcelos
Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo*

IMPACTOS DA GESTÃO NEOLIBERAL NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: O SOFRIMENTO PSÍQUICO PRESENTE ENTRE OS BANCÁRIOS325

*Eliane Freitas
Ana Tercia Sanches
Sidney Jard da Silva*

RELATOS DE EXPERIÊNCIA NO TRABALHO COMO VOLUNTÁRIA NUMA PLATAFORMA DE COLETA SELETIVA E EDUCAÇÃO AMBIENTAL.....331

Marcella Vieira da Silva Ramos

EIXO 5 – VIOLÊNCIAS E ASSÉDIOS NO TRABALHO334

A DIVISÃO DE CLASSE ENTRE OFICIAIS E PRAÇAS E A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NA MARINHA.....335

*Isabela Faria Berno
João Batista Ferreira*

REFLEXÕES SOBRE A GESTÃO: CONSTRUÇÃO DE UM ESPAÇO DIALÓGICO PARA AS LIDERANÇAS COMO FORMA DE PREVENIR ASSÉDIOS E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO NA UERJ.....340

*Ana Paula de Almeida Pereira Nunes
Aline Campos de Moraes dos Santos
Fabio Souza Ramos
Gabriella Santiago Wolfram
Isabela Buckley
Vanessa Silva Perez*

VIOLÊNCIA NO TRABALHO: ANÁLISE E INTERVENÇÃO ATRAVÉS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....352

*Cláudia de Negreiros Magnus
Tatiane de Cássia Xavier de Oliveira
Rafaela Luiza Telöken*

EIXO 6 – SAÚDE DO TRABALHADOR E POLÍTICAS PÚBLICAS.....356

A PRÁTICA DO ACOMPANHANTE TERAPEUTICO NO VIÉS ANALÍTICO-COMPORTAMENTAL DE CRIANÇAS COM DESENVOLVIMENTO ATÍPICO.....357

*Fernanda Beatriz Santo Corrêa de Britto Andrade
Fabia Monica Souza dos Santos*

A SAÚDE DO TRABALHADOR EM REDE: REFLEXÕES A PARTIR DA DOCUMENTAÇÃO LEGAL.....360

Ilidio Roda Neves

AQUI A GENTE FAZ DE TUDO: REPERCUSSÕES DO TRABALHO NA SAÚDE DOS SERVIDORES DOS CAMPI AVANÇADOS DE UM INSTITUTO FEDERAL.....371

*Renata Cardoso Trovão
Denise Bessa Leda*

AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE MENTAL DE NEGOCIADORES POLICIAIS MILITARES.....373

*Thiago Drumond Moraes
Marcos Eduardo da Silva Teixeira*

**BURNOUT EM FOCO: ESTUDOS EM SAÚDE MENTAL DE PROFISSIONAIS DA
SEGURANÇA DO MUNICÍPIO DE PETRÓPOLIS388**

*Julia Bomfim Felipe dos Santos
Carla Ferreira de Paula Gebara
Luis Antônio Monteiro Campos
Maracy Domingues Alves*

**CARGA E DESGASTE PSÍQUICO NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE
TRABALHADORAS DE LIMPEZA HOSPITALAR EM HOSPITAL TERCIÁRIO NO
MUNICÍPIO DE BOTUCATU392**

*Douglas Vieira Rocha
Pedro Monteiro da Rocha Ramos
Maria Dionísia do Amaral Dias
Margareth Aparecida Santini Almeida*

**DA INVISIBILIDADE AO RECONHECIMENTO: CLÍNICA DO TRABALHO JUNTO A
AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS405**

*Raquel Donegá de Oliveira
Dandara da Silva Pereira
Pedro Yvo da Silva Linhares
Soraya Rodrigues Martins
Isabela Domingues Reis
Lara Beatriz Afonso*

**DEPRESSÃO EM PROFESSORES: UM ESTUDO SOBRE FATORES DE ADOECIMENTO
E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO.....411**

*Marcelo Pedro Marinho
Alessandra Rocha de Albuquerque*

**DIFICULDADES NO TRABALHO E ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO UTILIZADAS POR
AGENTES SOCIOEDUCADORES.....413**

*Janine Kieling Monteiro
Bruna Santini Lanzarin
Kaell Judá
Kamila Nunes Pires
Raianne de Souza Rodrigues
Vanessa Ruffatto Gregoviski*

**DO PRESCRITO AO REAL, O DESAFIO DE TRABALHAR EM UMA UNIDADE DO
CREAS.....420**

*Carolina Martins dos Santos Carvalho
Kátia Barbosa Macêdo*

ESCUTASE A COLHIMENTO DO TRABALHADOR DA SAÚDE: UMA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO NA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE.....	433
<i>Adelle Rodrigues Nunes</i>	
<i>Fernanda Beatriz Santo Corrêa de Britto Andrade</i>	
<i>Ailton Gonçalves Neto</i>	
<i>Fábia Mônica Souza dos Santos</i>	
ESGOSTADA PELA BUSCA POR RECONHECIMENTO.....	436
<i>Renata Maria de Andrade</i>	
<i>Lêda Gonçalves de Freitas</i>	
ESTRATÉGIAS DE CUIDADOS EM SAÚDE MENTAL A SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO NO PRIMEIRO TRIMESTRE DE RESTRIÇÕES SOCIAIS DEVIDO A COVID – 19.....	443
<i>Maria do Carmo de Lima Silva Lacerda</i>	
<i>Sandra Aparecida de Araujo Alves</i>	
<i>Ana Paula Rodrigues Cordeiro</i>	
ESTRESSORES OCUPACIONAIS DURANTE A PANDEMIA DO COVID 19: AVALIAÇÃO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA.....	450
<i>Lindinalva de Souza Andrade</i>	
<i>Alessandra Rocha de Albuquerque</i>	
O RECONHECIMENTO DA SAÚDE MENTAL COMO PRÉ-REQUISITO PARA O TRABALHO DECENTE.....	454
<i>Bruna Pirino</i>	
<i>Sandra Bezerra Gemma</i>	
<i>Silvio Beltramelli Neto</i>	
O TRABALHO DECENTE NO SERVIÇO PÚBLICO PÓS-PANDEMIA: O ENFOQUE NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DA ÁREA DA SAÚDE.....	463
<i>Bruna Pirino</i>	
<i>Sandra Bezerra Gemma</i>	
O USO DAS TIC E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL DE DOCENTES E TRABALHADORES-ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS.....	466
<i>Maria Carollina Padilha Montenegro Reis</i>	
<i>Fabiana Botelho Caldas</i>	
<i>Roberta de Lima</i>	
<i>Ronaldo Gomes-Souza</i>	
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA.....	482
<i>Gisele Suminski Mendes</i>	
<i>Polyanna Laura Cardoso Sena do Amaral</i>	
RELATO DE EXPERIÊNCIAS DE INTERVENÇÃO EM SAÚDE MENTAL JUNTO A PROFISSIONAIS DE SAÚDE.....	493
<i>Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo</i>	
<i>Tatiana de Lucena Torres</i>	
<i>Rochelly Bezerra Lopes de Almeida</i>	

Alexia Carolina Gonçalves da Silva
Maria Teresa Soares Cardoso Cornélio
Gabriela Bayma Remos Fernandes

SUBJETIVIDADE DOS PILOTOS: IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID19 NO TRABALHO.....502

Amanda de Freitas Campos
Márcio Roberto Malcher Furtado
Thiago Bomfim

VIVÊNCIAS LABORAIS DE UMA ENFERMEIRA DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA (SAMU) DURANTE A COVID-19509

Janine Kieling Monteiro
Aline Pereira Soares
Bruna Santini Lanzarin
Júlia Consoli
Kamila Nunes Pires
Vanessa Ruffatto Gregoviski

EIXO 7 – PRECARIIDADE DO TRABALHO E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA514

O FUNCIONÁRIO FLEXÍVEL: DA MULTIFUNCIONALIDADE À EXAUSTÃO515

Pamella Barbosa da Fonseca
Larissa Regina Ribeiro Madureira
Marcella Vieira da Silva Ramos

O TRABALHO DAS DIARISTAS ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A PRECARIZAÇÃO E O IMPACTO NA SAÚDE MENTAL DAS TRABALHADORAS.....525

Perla Santana de Siqueira
Kátia Barbosa Macêdo
Isabelle Rocha Arão
Luciana Garrido Canuto

PLATAFORMIZAÇÃO: UMA NOVA FORMA DE ESCRAVIZAÇÃO DO TRABALHADOR527

Marília Medeiros Resende

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E FRAGILIZAÇÃO DO PSIQUISMO NA PANDEMIA.....530

Kátia Barbosa Macêdo
Isabelle Rocha Arão

QUIET QUITTING E CRÍTICAS DA MÍDIA: O QUE DIZEM REPORTAGENS SOBRE O TEMA.....532

*Ludmila de Castro Soares
Leonardo Nunes de Couto*

EIXO 8 – TRABALHO, SINDICALISMO E OUTRAS FORMAS DE RESISTÊNCIA545

SOFRIMENTO SINDICAL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA546

*Maria Julia Martínez
Fernanda Sousa-Duarte*

EIXO 9 – SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO553

"A GENTE TEM QUE FAZER DAS TRIPAS, O CORAÇÃO": PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE TÉCNICAS DE ENFERMAGEM EM PROCESSO DE APOSENTADORIA.....554

*Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Luiza Mariana de Sousa
Ana Gabrielle Sousa Costa
Carla Vanessa Matos Teixeira
Alynnne Virginya de Queiroz Lima*

“ESTAMOS EM RISCO CONSTANTE” - VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE ELETRICISTAS DE LINHA VIVA.....558

*Flavia Traldi de Lima
José Roberto Montes Heloani
Sandra Francisca Bezerra Gemma
Gustavo Tank Bergström*

“NÃO É O MELHOR EMPREGO DO MUNDO, NÃO É O QUE PAGA MELHOR, MAS É ALGO APAIXONANTE”: AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE MAQUINISTAS FERROVIÁRIOS DE SÃO LUÍS – MA.....563

*Wirna Lima Gomes
Carla Vaz dos Santos Ribeiro*

RELATOS DE EXPERIÊNCIA: A RELAÇÃO ENTRE O CENÁRIO LABORAL DE DOCENTES DA EDUCAÇÃO INFANTIL E A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL565

Jonas Lopes Ferreira

ANÁLISE DA ATIVIDADE E SENTIDO DO TRABALHO NA ÁREA BANCÁRIA.....576

*Beatriz Diniz Antonino
Maria Beatriz Torreão Morais de Alcântara
Sarah Linhares Trajano
Sheyla Suzanday Barreto Siebra*

AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE ENFERMEIRAS APOSENTÁVEIS/APOSENTADAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID 19584

*Raíssa Nayara Mota Pereira Costa
Carla Vaz dos Santos Ribeiro*

*Caroline Serra Soares
Camila Vieira dos Santos
Victória Amorim da Silva*

**ATUAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR NO ACOLHIMENTO DE PROFISSIONAIS
VITIMAS DE DESASTRES CLIMÁTICOS588**

*Julia Bomfim Felipe dos Santos
Rui Carlos Stockinger
Daniella Carias Madeira
Natália São Tiago Vieira*

**EMPREENDEDORISMO DA MULHER NEGRA: O SENTIDO DO TRABALHO E SUA
INFLUÊNCIA NA SAÚDE MENTAL DA MULHER.....590**

*Natalia Barbosa Silva
Gracielle dos Santos Santana*

INTERFACES ENTRE FORMAS DE TRABALHAR E FORMAS DE AMAR592

*Nayara Mesquita Ribeiro
Roseane Coelho da Silva
Soraya Rodrigues Martins*

**INTERVINDO PARA (CON)STRUIR: PESQUISA E INTERVENÇÃO A PARTIR DA
ESCUTA QUALIFICADA COM ESTUDANTES DO ENSINO FUNDAMENTAL DA REDE
PÚBLICA.....595**

*Nayara Mesquita Ribeiro
Anna Valentina Nascimento da Fonseca
Dandara da Silva Pereira
William de Oliveira
Bruno Stael de Moura Silveira
Soraya Rodrigues Martins*

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DA GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO A
LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO603**

*Amanda Dias Dourado
Paulo César Zambroni de Souza
Ivan Bolis*

**QUANDO AMOR E DOR IRROMPEM NA ALMA: TRABALHO, PRAZER E
SOFRIMENTO ENTRE TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO ENSINO
SUPERIOR EM UMA UNIVERSIDADE NA AMAZÔNIA614**

*Anaclan Pereira Lopes da Silva
Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira
Laura Soares Martins Nogueira*

**SENTIDOS DO TRABALHO E IDENTIDADE PROFISSIONAL: RESSONÂNCIAS NA
SAÚDE MENTAL DE PSICÓLOGOS627**

*Daeana Paula Bourscheid
Valéria De Bettio Mattos
Elka Lima Hostensky
Leonard Almeida de Moraes*

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA POLICIAIS MILITARES INGRESSANTES NO BATALHÃO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS DO RIO GRANDE DO SUL629

*Rose Andreia Somavilla
Adriana Porto Gieseler
Carine Reis Peixoto
Mayte Raya Amazarray*

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA POLICIAIS MILITARES INGRESSANTES NO BATALHÃO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS DO RIO GRANDE DO SUL642

*Rose Andreia Somavilla
Adriana Porto Gieseler
Carine Reis Peixoto
Mayte Raya Amazarray*

SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO PARA LIDERANÇAS DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL GERAL DE GRANDE PORTE DE PORTO ALEGRE/RS655

*Adriana Gieseler
Rose Andreia Somavilla
Carine Reis Peixoto
Mayte Raya Amazarray*

SOFRIMENTO ÉTICO DO PRESCRITO AO REAL: UMA INTERFACE COM O TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE RH.....667

*Vanessa Matos Lima
Fernando de Oliveira Vieira
Anne Caroline Silva de Sousa*

TELETRABALHO: SENTIDOS E SIGNIFICADOS NAS PRÁTICAS EM PSICOLOGIA ..692

*Ana Luíza Mamoni Rosseto
Fernando Faleiros de Oliveira*

UM ESTUDO SOBRE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO701

*Angélica Francine Frey
Carmem Regina Giongo*

VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIRAS DE HOSPITAIS PRIVADOS703

*Raíssa Nayara Mota Pereira Costa
Carla Vaz dos Santos Ribeiro*

VIVÊNCIAS SUBJETIVAS DO TRABALHO DE ESTAGIÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DO PODER JUDICIÁRIO706

*Aline Ferreira Gomes
Larissa Simões de Lima
Ana Cláudia Leal Vasconcelos*

EIXO 10 – CLÍNICAS DO TRABALHO716

APOIO PSICOLÓGICO PARA TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL: UMA PROPOSTA DE CLÍNICA DO TRABALHO717

*Roberta Belizário Alves
Draus Rosa
Letícia Sant'Ana Herzog*

UM ESTUDO SOBRE UMA CENTRAL DE RELACIONAMENTO PRESENCIAL AO CIDADÃO DE BELO HORIZONTE: RESISTÊNCIA E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DOS TRABALHADORES.....729

*Andrey Prote Zanetti
Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães*

CLÍNICA DO TRABALHO E POTÊNCIA DE SER: VIVÊNCIAS SUBJETIVAS DE ENTREGADOR CICLISTA MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS.....731

*Beatriz Amália Albarello
Poliana Gonçalves Ferreira
Adriana Azevedo Germano Rodrigues
Manuela Silvestre Fernandes Alencar
Maria Eduarda Santos Pontes Pinto*

CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO COM MAGISTRADOS TRABALHISTAS DA 10ª REGIÃO.....743

*Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos Chehab
Lêda Gonçalves de Freitas*

CONSTRUIR PRÁTICAS ANTIRACISTAS NA ESCOLA: AS CLÍNICAS DO TRABALHO COMO CAMINHO.....744

*Marconi da Conceição Daniel
Maria Elizabeth Barros de Barros*

ENTRE O TRABALHO REAL E O PRESCRITO: A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DOS COORDENADORES DE SERVIÇO NO SUS750

*Janaína Raquel de Borba
Cristiane Davina Redin Freitas
Karine Vanessa Perez*

ESCREVERSÕES DOCENTES: A ESCRITA COMO ESTRATÉGIA DE CUIDADO DO OFÍCIO.....	753
<i>Cristiane da Silva Costa</i> <i>Ricardo Burg Ceccim</i>	
EVIDÊNCIAS PRELIMINARES DE RELAÇÃO ENTRE RESILIÊNCIA E SAÚDE MENTAL EM TRABALHADORES DA INDÚSTRIA.....	762
<i>Maria do Carmo de Lima Silva Lacerda</i> <i>Pedro Augusto Croce Carlotto</i> <i>Romilda Guillard</i> <i>Janete Knapik</i> <i>Roberto Moraes Cruz</i>	
GRUPOS INTERVENTIVOS EM CLÍNICA HUMANISTA-FENOMENOLÓGICA DO TRABALHO: RELATO DE EXPERIÊNCIA COM DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS DO NORDESTE	767
<i>Shirley Macêdo</i>	
O SOFRIMENTO E AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS VIVÊNCIADAS NO TRABALHO DOS BOMBEIROS MILITARES NO ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE CÓRREGO DO FELJÃO – BRUMADINHO/MG	776
<i>Hugo Santos</i> <i>Simone Oliveira</i>	
O TRABALHO HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA: UM ESTUDO DE CASO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	778
<i>Daniele Pitinati dos Santos</i> <i>Suzana Canez da Cruz Lima</i>	
OS DESAFIOS DAS RELAÇÕES SOCIOPROFICIONAIS DOS TRABALHADORES DO CREAS.....	791
<i>Carolina Martins dos Santos Carvalho</i> <i>Kátia Barbosa Macêdo</i>	
PRÁTICAS EM ESCUTA CLÍNICA DO TRABALHO NA CIDADE DE MANAUS.....	804
<i>Priscila Santana</i> <i>Perla Martins Lima</i> <i>Tamara Menezes</i>	
PSICODINÂMICA DO TRABALHO FEMININO E TRABALHO DOCENTE: ENCONTROS POSSÍVEIS.....	805
<i>Vanessa Ramos Lourenço</i> <i>Geilsa Soraia Cavalcanti Valente</i> <i>Elaine Antunes Cortez</i> <i>Láís Mariano de Paiva</i> <i>Odilon Branco</i>	
RACIALIZAÇÃO DAS CLÍNICAS DO TRABALHO: UM ESTUDO COM DOCENTES NEGRAS.....	809
<i>Cristiane da Silva Costa</i>	

Tatiane Oliveira

RELATO DE ESTÁGIO: QUEM CUIDA DO CUIDADOR? ABORDAGEM DAS CLÍNICAS DO TRABALHO APLICADA AOS COLETIVOS DE TRABALHADORES DO HOSPITAL SÃO JOÃO BATISTA, NO MUNICÍPIO DE VOLTA REDONDA814

Ana Luíza Mamoni Rosseto
Caroline Martins Coura
Geovanna Kathleen Policarpo Severino
Júlia Nicolau Mendes
Lourhanse Lehdermann

RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL: SOFRIMENTO ENTRE EMPRESÁRIOS JUNIORES818

Victória Salgado de Aguiar
Camila Gonçalves da Costa
Isabela Domingues Reis
Milena Meirelles
Suzana Canez da Cruz Lima

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS SUBJETIVAS DE SERVIDORES DA SAÚDE DO ESTADO DO AMAZONAS826

Erika Priscilla de Freitas Hounsell
Ana Cláudia Leal Vasconcelos

UM RELATO DE EXPERIÊNCIA: CLÍNICA DO TRABALHO EM AÇÃO836

Elisana Ligia Garcia Barboza
Janaina Vilares da Silva
Amanda Christina Sousa Figueiredo
Luana de Carvalho Ribeiro

EIXO 11 –TRABALHO, QUESTÃO SOCIAL E ANTROPOCENO845

REFLEXÕES SOBRE O ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR NA ERA ANTROPOCENO846

Carla A. Furtado

PÔSTER..... 855

EIXO 3 – TRABALHO, DIREITOS HUMANOS, MIGRAÇÃO, GÊNERO E RAÇA856

EMPREGADAS DOMÉSTICAS: O INVISÍVEL TRABALHO DO CUIDADO.....857

Alice Franco Salgueiro
Beatriz Campos Pereira Frazão
Isabelle Pacheco Ferreira
Milena de Sousa Peres
Suzana Canez da Cruz Lima

EIXO 4 – TRABALHO, POLÍTICA E SUBJETIVIDADE862

OUVINDO A OUVIDORIA! A SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES DE UMA OUVIDORIA EM FOCO.....863

Janice do Carmo Demuner Magalhães
Janete do Carmo Narciso
Rogério Zanon da Silveira

EIXO 6 – SAÚDE DO TRABALHADOR E POLÍTICAS PÚBLICAS867

A NOVA ROTINA ESCOLARE E A SAÚDE DOCENTE NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PORTO ALEGRE (RME/POA).....868

Caroline Leal
Carla Garcia Bottega

O CORPO PELO TRABALHO: UMA CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA ACERCA DA MORTE E DO ADOECIMENTO COMO FERRETES DO CAPITALISMO À CLASSE TRABALHADORA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL872

Manuella Garcia de Freitas Gallego

O REAL DO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES COM RESTRIÇÕES POR ADOECIMENTOS PSÍQUICOS.....874

Gisele Suminski Mendes
Francinaldo do Monte Pinto

POLÍTICAS PÚBLICAS NO ENFRENTAMENTO DE SITUAÇÕES PANDÊMICAS: AÇÕES PROTETIVAS AOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE.....879

Odilon Adolfo Branco de Souza
Vanessa Ramos Lourenço
Lais Mariano Paiva
Claudia Mara de Melo Tavares
Geilsa Soraia Cavalcanti Valente

SAÚDE MENTAL DOS PROFESSORES DA REDE DE ENSINO PÚBLICO E GESTÃO ...881

*Regina Pedroso
Carla Garcia Bottega
Vanessa Ramos Lourenço
Geilsa Soraia Cavalcanti Valente
Elaine Antunes Cortez*

EIXO 7 – PRECARIIDADE DO TRABALHO E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA887

BURNOUT, DO PRAZER AO SOFRIMENTO PATOGÊNICO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO888

*Carlos Mayke Souza da Silva
Fernando Faleiros de Oliveira*

O AVANÇO DAS BIG TECHS E A VULNERABILIDADE SOCIOECONOMICA DA CLASSE TRABALHADORA.....890

*Hugo Santos
Simone Oliveira*

EIXO 9 – SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO892

A ESCUTA CLÍNICA DO TRABALHO NO PLANTÃO PSICOLÓGICO EM CLÍNICA-ESCOLA.....893

*Caroline Palmier Quintanilha
Soraya Rodrigues Martins
Maria Luiza Grosso Martins
Tamaira de Freitas Penetra
Maria Stefany Lima de Moura
Carina Maris dos Santos Pinto*

BEM-ESTAR LABORAL NO BRASIL: TRABALHO SIGNIFICATIVO, ENGAJAMENTO E ADIÇÃO AO TRABALHO.898

*Andrea Marilyn Vinueza-Solórzano
Jaqueline de Carvalho Rodrigues
Joyce da Conceição Alves de Jesus
Ana Cláudia Souza Vazquez
Clarissa Pinto Pizarro de Freitas*

DO LUTO AO SENTIDO: UM APORTE TEÓRICO-CONCEITUAL PELOS VIESES DA TANATOLOGIA E LOGOTERAPIA901

*Ailton Gonçalves Neto
Fabia Monica Souza Dos Santos*

**ABORDAGENS DA CLÍNICA DO TRABALHO: INCORPORANDO CONCEITOS PARA
COMPREENDER O TRABALHO904**

Maria Isabel Firmino de Paula
Márcia Verena Firmino de Paula

**ENTRE O PRAZER E O SOFRIMENTO: ANÁLISE DOS PROCESSOS TRABALHO-
SAÚDE-DOENÇA EM TÉCNICOS DE ENFERMAGEM EM UNIDADE DE TERAPIA
INTENSIVA.....906**

Magdeliny Lima de Albuquerque
Tháís Augusta Cunha de Oliveira Máximo

**TELETRABALHO E PSICODINÂMICA DO TRABALHO: UMA REVISÃO
BIBLIOMÉTRICA DE PUBLICAÇÕES NO PERÍODO 2018-2023.....910**

Keila Mara de Oliveira Farias
Kátia Barbosa Macêdo

**TRABALHO E O BEM VIVER: INQUIETAÇÕES ACERCA DO TRABALHO BANCÁRIO
E O PROCESSO SAÚDE-DOENÇA916**

Clara Dustan Ribeiro de Souza
João Pedro da Silva Oliveira
Katharina dos Santos Martins
Fernando Faleiros de Oliveira
Maria Elisa Siqueira Borges



SIMPÓSIOS

Eixo 2 – Trabalho e formação para o trabalho

PERSPECTIVAS DE INVESTIGAÇÃO EM SAÚDE MENTAL DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Roberto Moraes Cruz

Doutor em Psicologia
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Liliam Deisy Ghizoni

Doutora em Psicologia
Universidade Federal do Tocantins (UFT)

Eduardo Pinto e Silva

Doutor em Educação
Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

Karine Vanessa Perez

Doutora em Psicologia
Universidade de Santa Cruz do Sul - Unisc e
Centre de Ressources en Employabilité Montréal Centre-Ville (CREMCV)

RESUMO:

Propõe-se neste simpósio uma discussão sobre a saúde mental dos estudantes da graduação e da pós-graduação. Inicialmente apresentam-se os estressores acadêmicos em estudantes universitários com as evidências de validade de um instrumento de rastreio e de um modelo teórico. Estressores Acadêmicos são compreendidos como demandas internas e/ou externas da vida universitária que são avaliadas pelos estudantes com o potencial de exceder a capacidade de uso de recursos pessoais para lidar adequadamente com elas. Foi construída a Escala de Avaliação de Estressores Acadêmicos em Estudantes Universitários Brasileiros, denominada de (EEA-Uni) e realizado um estudo correlacional, de caráter quantitativo e corte transversal, para obter evidências de validade da estrutura interna da EEA-Uni e de validade convergente com instrumentos DASS-21 e a Escala de Satisfação de Vida. A coleta de dados foi realizada via protocolo digital, divulgada em espaços digitais como as redes sociais e e-mails entre estudantes matriculados em Instituições de Ensino Superior brasileiras. Participaram 1.230 estudantes universitários, majoritariamente do sexo feminino (68,2%), com idade média de 25 anos e provenientes de 20 estados brasileiros, com predominância da região sul do Brasil. A primeira versão do EEA-Uni foi composta por 95 itens, com uma escala de concordância/discordância de 5 itens. Foram realizadas as etapas de análise de juízes e semântica, tendo disso reduzida para 71 itens. As evidências de validade da estrutura interna da EEA-Uni indicaram a plausibilidade do modelo multidimensional, com base em uma escala de 55 itens, considerando o Estimador de Máxima Verossimilhança e os índices de ajustes aceitáveis para o modelo (CFI, TLI, RMSEA). O modelo teórico derivado dos estudos fatoriais exploratório e confirmatório revelou que os Estressores Acadêmicos são compreendidos com base nas seguintes dimensões: a) Relação com Professores e Didática de aula; b) Satisfação com curso e carreira; c) Satisfação com a instituição; d) Demandas Acadêmicas e Carga mental; e) Relações com Pares; f) Clima Psicológico; g) Ações Gerenciais; e h) Relação com a coordenação de curso. A avaliação de estressores acadêmicos contribuem na compreensão da qualidade da relação trabalho-esforço-manutenção da saúde de estudantes universitários, no âmbito das pressões por ritmo, metas e expectativas de rendimento no contexto universitário, familiar e no desenvolvimento da carreira.

Este instrumento acima descrito, o EEA - Uni, será utilizado com os estudantes de graduação da Universidade Federal do Tocantins – UFT, Campus Palmas. Com os ajustes já realizados na referida Escala pretende-se apresentar os dados referentes aos seguintes Fatores: Formação de Carreira, Corpo Docente, Infraestrutura do Curso, Carga Mental, Organização do Trabalho Acadêmico, Clima Psicológico e Suporte Social. Pretende-se ainda fazer uma associação de contexto destes dados com os coeficientes de prevalência e incidência de agravos à saúde mental com base nos registros do Serviço de Apoio Social, Pedagógico e Psicológico (SASPP/UFT).

Em outro estudo, sob a perspectiva da Psicodinâmica e das clínicas do trabalho, analisa-se os aspectos psicossociais e de saúde de estudantes de pós-graduação diante dos cortes de financiamento à pesquisa (2020-2022). Participaram os estudantes do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais – INPE. Estruturou-se três categorias de análise: estudo como trabalho; percepção dos estudantes sobre as políticas de financiamento e condições de trabalho; processos de saúde-adoecimento. Conclui-se que o trabalho do pós-graduando no referido contexto implica em vulnerabilidades psicossociais e de saúde.

Em continuidade aos estudos relativos à saúde mental de estudantes universitários, será apresentado também uma revisão de literatura sobre pesquisas relacionadas à saúde mental dos estudantes universitários no Québec, Canadá, com o objetivo de analisar os fatores de risco e proteção e destacar estratégias de intervenção. Este levantamento será realizado nas principais bases de dados do Québec. A revisão fornecerá informações relevantes para um estudo comparativo com dados brasileiros, auxiliando na implementação de ações nas instituições de ensino superior do país. É imprescindível que as instituições de ensino, tanto no Brasil quanto no exterior, implementem iniciativas que visem aprimorar a saúde mental dos estudantes universitários. Isso implica na criação de um ambiente de apoio que estimule a formação de vínculos solidários e cooperativos, valorizando não apenas o crescimento profissional, mas também o desenvolvimento humano e os laços sociais.

Palavras-chave: Saúde mental; estressores acadêmicos; estudantes universitários; estudantes da pós-graduação.

Eixo 4 – Trabalho, política e subjetividade

**SUBJETIVIDADE E EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE: ANÁLISES A PARTIR DE CASOS DE PROFISSIONAIS
DA SAÚDE E DA EDUCAÇÃO SUPERIOR**

Deise Mancebo

Graduação em Psicologia (UERJ)
Mestrado em Psicologia (PUC-RJ)
Doutorado em Educação (PUC-SP)
Pós-doutorado (USP)
deise.mancebo@gmail.com
Universidade Estadual do Rio de Janeiro - UERJ

Denise Bessa Leda (UFMA)

Psicóloga
Mestrado em Educação (UFMA)
Doutorado em Psicologia Social (UERJ)
Pós-doutorado (UERJ)
denise.bessa.leda@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Fábio Machado Ruza

Graduação em História (UFOP)
Graduação em Pedagogia (Unibe)
Mestrado em Educação (UEMG)
Doutorado em Educação (UFSCar)
fabioruza@yahoo.com.br
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais – IFSULDEMINAS

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Graduação em Psicologia (USU)
Mestrado e doutorado em Psicologia Social (UERJ)
carlavazufma@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

RESUMO

O Simpósio tem início com uma exposição das principais características do mundo do trabalho na conjuntura que se desenhou, a partir do início da década de 1970, quando o capitalismo, sob o viés neoliberal, complexificou suas formas de acumulação, constituindo um novo modelo balizado pelo que conhecemos como "toyotismo". Em seguimento, apresenta as mudanças que o crescente uso de tecnologias tem imposto aos trabalhadores, avançando na "flexibilização", na corrosão e derrogação da legislação protetora do trabalho. As recentes alterações nas leis trabalhistas apresentam novos modelos de contratação (teletrabalho, home office, pejetização, trabalho intermitente, etc), que agudizaram a precarização e a proletarização da classe trabalhadora. Do arcabouço legal destaca-se: a Lei nº13.429/2017 que trata da terceirização irrestrita e a Lei nº13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. Mais recentemente, uma sequência de novas flexibilizações ocorreu, aprofundando o processo de contrarreforma e a vulnerabilidade do trabalhador, entre elas estão: Lei 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica); MP 905/2019 (Contrato Verde e Amarelo); MP 936/2020 e MP 1.045/2021 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda). Tais dispositivos legais foram regulamentados com o mesmo argumento, estimular o crescimento da economia e gerar empregos. Contudo, tal pretexto naturaliza o desmonte dos direitos trabalhistas, responsabilizando cada sujeito pela situação que enfrenta e pela deterioração de sua saúde. Essa fragilização das relações e condições de trabalho se realiza de forma mais vivaz na iniciativa

privada, porém o setor público não está ausente destes reflexos. Tendo por mote argumentativo a categoria do professor universitário, a lógica empresarial na esfera pública, também, promove formas precárias de contratação e condições de trabalho insuficientes. O espírito desse paradigma de gestão gerencial, porém, não se realiza somente no controle dos corpos, mas, também, das mentes dos trabalhadores. Manipula-se a subjetividade com vista a garantir o engajamento a uma cultura de trabalho produtivista. Nesse contexto, indaga-se: o prazer e o sentido do trabalho estão plenamente subsumidos pela exploração? Existem saídas exitosas? A luz desses questionamentos, desvela-se que irreduzíveis possibilidades de prazer e sentido autêntico integram o ofício acadêmico, mas elas se mostram reduzidas e contraditoriamente articuladas com formas fetichizadas de prazer que reforçam a expropriação. Dando prosseguimento a discussão sobre “flexibilização” da legislação trabalhista e a agudização da precarização das relações e condições laborais, destaca-se o cotidiano dos profissionais de enfermagem com direito adquirido para aposentadoria, mas que continuam na ativa. Na análise do trabalho da enfermagem, o cuidado comparece como basilar, contudo para ser realizado encontra inúmeras dificuldades. Os modelos de saúde predominantes nas instituições priorizam a rapidez de atendimentos e o alcance de metas, neste cenário a assistência ao paciente fica comprometida. Independente das limitações de cuidar do outro e de si, o trabalhador em questão posterga a decisão de afastamento efetivo do trabalho. A permanência é atravessada por complexas razões, não restritas ao financeiro, mas também vinculadas a um ideário produtivista que se apropria do sentido do cuidar, e que mantém uma categoria na ativa, por vezes, envolvida por uma teia que dificulta um olhar mais crítico do contexto de trabalho.

Palavras-chave: Exploração no Trabalho; Toyotismo; Reforma Trabalhista.

Eixo 5 – Violências e assédios no trabalho

ASSÉDIOS E PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: COMO FICA A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES(AS) DO SERVIÇO PÚBLICO?

Janine Kieling Monteiro

Doutora em Psicologia
janinekm1967@gmail.com
Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Elisete Soares Traesel

Doutora em Psicologia
elisete.traesel@ufsm.br
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM

Andréia Garcia dos Santos

Doutora em Psicologia
andreia.garcia@hotmail.com
Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA

Flávia Traldi de Lima

Doutora em Educação
flaviatraldi@hotmail.com
Universidade Presbiteriana Mackenzie - MACKENZIE

RESUMO

As novas realidades do mundo trabalho revestem-se de sombria e violenta roupagem, gestada pelo sistema global de produção do capital, que degrada as relações de trabalho, expropria os direitos sociais e precariza a vida das(os) trabalhadoras(es). O trabalho precário apresenta-se como um fenômeno amplo e complexo. Nessa direção, Druck (2013) aponta cinco indicadores da precarização social do trabalho no Brasil: 1º) as formas aviltantes de mercantilização da força de trabalho, que se configuram por condições de assalariamento, informalidade, subcontratações, terceirizações levando à perda de direitos trabalhistas; 2º) a organização e as condições de trabalho que potencializam a intensidade do trabalho e os ritmos acelerados exigindo dos(as) trabalhadores(as) polivalência, metas inalcançáveis, rotatividade, multiexposição a agentes ergonômicos e organizacionais; 3º) a fragilização das condições de segurança no trabalho, através do enfraquecimento de capacitações, informações de riscos e de medidas de prevenção, imposição de metas inalcançáveis que aviltam a subjetividade do(a) trabalhador(a), seu corpo e sua vida em favor do aumento da produtividade; 4º) a falta de reconhecimento do(a) trabalhador(a) que manifestam-se nas organizações pela banalização do mal e da injustiça social, acarretando insegurança, medo, alienação e desvalorização; 5º) o enfraquecimento das condições de representação e de organização sindicais, pela crescente flexibilização dos contratos de trabalho. Esta precarização está associada ao aumento dos riscos psicossociais, evidenciando diversos tipos de assédios no trabalho. O assédio moral no trabalho (AT) se configura como conduta abusiva, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, visando humilhar e desqualificar um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional (Heloani & Barreto, 2018). Destaca-se como um fenômeno que gera consequências drásticas e prejudiciais para a saúde mental dos(as) trabalhadores(as). Nesse âmbito, pretende-se discutir como a precarização social do trabalho incide em situações de assédios, com implicações danosas para a saúde mental dos servidores públicos. Para tanto, serão apresentadas constatações empíricas que discutem como os fenômenos se articulam e se manifestam na

prática no setor público, a citar psicólogas(os) atuantes nas políticas públicas da saúde, educação e assistência social e trabalhadores(as) da área de seguridade social e judiciária. Após a reforma gerencial, foram transferidos modos de gestão da iniciativa privada para o setor público, que culminaram em profundo impacto nas condições de trabalho e na saúde mental. Em relação à precarização do trabalho evidenciam-se enxugamento de vagas e escassez de concursos públicos, reestruturação dos setores e das funções, elevação dos padrões de eficiência atrelados a metas de produtividade, exigência de polivalência e intensificação do trabalho. Nesse contexto, precarizou-se significativamente o trabalho e as relações sociais do trabalho. As pesquisas demonstram que há constante exposição dos trabalhadores a diferentes tipos de assédios, incluindo o assédio organizacional, que consiste na exposição a contínuas situações de violência associadas a práticas gerenciais (Soboll, 2017). Em pesquisas efetuadas nas instituições públicas citadas, trabalhadores(as) têm destacado o AT associado a vivências de sofrimento e adoecimento psíquico.

Palavras-chave: Assédio; Precarização do trabalho; Saúde do trabalhador; Administração pública.

REFERÊNCIAS

- Druck, G. (2013). A precarização social do trabalho no Brasil – alguns indicadores. In R. Antunes, (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. (pp.55-73). São Paulo: Boitempo.
- Heloani, R. & Barreto, M. (2018). *Assédio moral: gestão por humilhação*. São Paulo: Juruá.
- Soboll, L.A. (2017). *Intervenções em assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr.

Eixo 7 – Precariedade do trabalho e escravidão contemporânea

PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO E EXPRESSÕES SUBJETIVAS DE POPULAÇÕES VULNERABILIZADAS

Vanessa Catherina Neumann Figueiredo

Doutora em Saúde Coletiva
vanessa.figueiredo@ufms.br
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS

Luís Henrique da Costa Leão

Doutor em Saúde Pública
luisleao@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein

Doutora em Serviço Social
vcastel@unir.br
Universidade Federal de Rondônia - UNIR

RESUMO: Este simpósio tem por objetivo compartilhar experiências e pesquisas realizadas com populações em situação de vulnerabilidade social ligada ao desemprego, à informalidade, à precariedade e às formas de escravização contemporâneas, na região norte, centro-oeste e sudeste do Brasil. As crises do capitalismo desde a década de 1970 foram acompanhadas por um abandono de uma política de pleno emprego, gerando desemprego em massa durável e desmantelamento da proteção social com conseqüente aumento das situações de exclusão, miséria e ampliação das zonas e territórios onde coexistem opressão, exploração, degradação ambiental e escravização (Renault, 2008). Tanto o desemprego quanto o trabalho informal estão relacionados a esse processo e ligadas com o mundo do trabalho marcado pela flexibilidade dos direitos sociais, dos contratos de trabalho e nas demandas de serviço; também os critérios de empregabilidade e desempenho exigem uma maior submissão a valores de felicidade e realização perpetuados pelo neoliberalismo de exploração dos/as trabalhadores/as. No Brasil, a partir de 2017 se vê o alargamento da desagregação dos laços solidários e o desmonte da frágil proteção existente até então, vulgarizando as injustiças e o direito à vida diante da necessidade de sobrevivência. Tal condição é claramente exposta durante a Pandemia da COVID-19, durante a qual o capitalismo neoliberal se acirra; a partir da promulgação da Lei n. 14.020 (2020), registrando-se o aumento da taxa do trabalho autônomo, de empregados com vínculos informais e de pessoas em desemprego aberto (IBGE, 2021). Face ao desmoronamento dos vínculos empregatícios e da perda dos direitos trabalhistas, a tentativa de sobreviver tem se caracterizado pela contínua disponibilidade dos indivíduos em se comprometer de modo ilimitado e ter coragem de correr riscos de toda ordem. Submetidos a condições simbolicamente ou concretamente degradantes, jornadas exaustivas e novas formas de servidão, a busca por reconhecimento, identidade ou subsistência tem repercutido na sujeição a situações injustas e precárias. Por outro lado, segundo Druck (2011), aqueles que continuam sem ter uma renda para sobreviver se sentem desajustados, marginalizados, sozinhos, tristes, menosprezados e envergonhados, denotando a frágil condição psíquica no mundo do trabalho atual. Bourdieu (2012) aponta que os sinais mais visíveis deste mal-estar ou do sofrimento social advêm dos mecanismos econômicos e sociais que regulamentam o mercado de trabalho globalizado, precarizando as formas de vida e as expressões da subjetividade. Partindo da ideia de que a exploração contemporânea no trabalho neoliberal leva a situações de vulnerabilidade social que degradam a vida nas suas várias dimensões subjetivas, este simpósio busca fomentar um debate sobre a exclusão/inclusão de grupos desamparados no mundo ocupacional, tais como migrantes, mulheres, escravizad(a)os e pessoas em desemprego severo. Compreende-se que a discussão do sofrimento ético-político e social do mal-estar amplia a compreensão dos modos de

submissão, exploração e escravidão contemporânea, cooperando para a construção e prática de um trabalho mais atrelado ao respeito à vida digna, que dê sentido à própria história individual e social, mais criativo e menos adoecedor. Portanto, pretende-se promover um diálogo entre grupos de pesquisa de três universidades públicas brasileiras sobre formas de precarização no trabalho contemporâneo e expressões na subjetividade de populações vulnerabilizadas, ressaltando-se a importância da leitura psicossociológica da dimensão subjetiva do sofrimento social advindo desta grande racionalidade liberal sustentada e produtora de desemprego estrutural globalizado.

Palavras-chave: Trabalho; Precarização; Escravidão contemporânea; Sofrimento social.

TECNOLOGIAS DIGITAIS E TRABALHO NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO: A POTÊNCIA DE SER E AGIR DOCENTE DIANTE DA MERCADORIZAÇÃO E REIFICAÇÃO DO TRABALHO HUMANO.

Ariadne Cedraz

Doutora em Psicologia Social
dinecedraz@yahoo.com.br

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Beatriz Amália Albarello

Doutora em Psicologia
beatrizamalia@gmail.com

Universidade Católica de Brasília – UCB

Marcele Schreiner Tonet

Doutora em Psicologia Social

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Thiele da Costa Müller Castro

Doutora em Psicologia Social e Institucional
thielemuller@msn.com

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

RESUMO

Admitindo-se que as Instituições de Ensino Superior (IES) são território de produção de conhecimento, espera-se que tais espaços se valham da tecnologia que, em nossa cultura, associa-se a valores como modernidade e liberdade, sendo vista como recurso imprescindível para uma vida profícua. Nesse sentido, é sob o pretexto de uma educação de qualidade que as IES têm cada vez mais utilizado tecnologias digitais de informação e comunicação, embora análises de tal fenômeno denotem que tal movimento é parte constituinte de um processo de mercadorização da educação o qual, por sua vez, implica em novos modos de ser docente em um trabalho cada vez mais precarizado. Considerando as novas condições estabelecidas no mundo do trabalho, afeitas ao avanço das políticas neoliberais que conjuram um trabalho socialmente empobrecido, percebe-se que as tecnologias utilizadas na educação superior têm servido para mediar, controlar e reduzir o trabalho docente a um contexto em que a produção de conhecimento se massifica sob auspícios de uma busca por produtividade afeita à lógica do consumo, monetizando e colonizando a comunidade acadêmica com o discurso de educação qualificada, popularizada e acessível. Neste cenário, vê-se como fundamental compreender os modos de subjetivação que agora se presentificam no trabalho docente, observando os movimentos de conformação e ou resistência a tal ordenamento. Assim, esta proposta reúne quatro pesquisas/pesquisadoras com o objetivo de compreender os modos de ser docente que se produzem no atual contexto de precarização do trabalho na educação superior, considerando, especialmente, o processo de mercadorização de tal esfera profissional, bem como o atravessamento das novas tecnologias que se inscrevem no cotidiano dos professores. Os dados postos em análise são decorrentes de pesquisas com trabalhadores da educação superior, sendo que a coleta de dados se deu por entrevistas e pelo acompanhamento dos trabalhos de tais profissionais. Os estudos revelam um aumento de exigências de produtividade e atribuições entre os trabalhadores da educação, imprimindo transformações que impactam na forma como os profissionais se relacionam, pessoal e profissionalmente, demonstrando que os efeitos da precarização do trabalho extrapolam a dimensão organizacional das IES e desnudam a educação como uma instituição que reifica valores do mercado, o que impacta diretamente não somente

nos processos de ensino e aprendizagem e na qualidade do trabalho docente, mas também na qualidade de vida dos professores para além dos espaços de trabalho. Ademais, as análises produzidas sugerem que há uma marcante diferença entre ser professor e ser professora, de modo que diferenças de gênero demarcam significativamente a vivência docente e a percepção de tais profissionais ante seu labor. Do mesmo modo, pôde-se constatar que atualmente há uma dificuldade em apresentar o trabalho docente como uma atividade que é produto e produtora de saúde, sendo frequentemente apontada e percebida como território de adoecimento constante. O estudo conclui que se faz urgente a produção de espaços em que professores possam coletivamente ressignificar seu labor para que o trabalho docente não seja vivido como sinônimo de exploração.

Palavras-chaves: Trabalho Docente; Educação Superior; Subjetividades; Tecnologias.

Eixo 8 – Trabalho, sindicalismo e outras formas de resistência

PESQUISA, INTERVENÇÃO E SINDICALISMO: CONSTRUINDO ESTRATÉGIAS DE RESISTÊNCIA À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Bruno Chapadeiro Ribeiro

Pós-Doutor em Saúde Coletiva (Unifesp)
brunochapadeiro@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Carmem Regina Giongo

Pós-doutora em Psicologia Social e Institucional (UFRGS)
ca.aiesec@gmail.com
Universidade Feevale

Renata Paparelli

Doutora em Psicologia Social (USP)
rpaparel@uol.com.br
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP

Fabiane Machado Konowaluk Santos

Pós-doutora em Psicologia Social e Institucional (UFRGS)
fabiane.konowaluk@gmail.com
Sindicato dos Trabalhadores Federais da Saúde, Trabalho e Previdência Social
do Rio Grande do Sul (SindisprevRS)

RESUMO

A precarização estrutural do trabalho ocasionada pelas políticas neoliberais e alavancadas pelo modelo de governança implantado no Brasil nos últimos anos, intensificaram os danos à saúde de trabalhadores e elevaram os níveis de desproteção social. Neste contexto, a pandemia por Covid-19 agravou este cenário, gerou danos sem precedentes já identificados pela literatura nacional e internacional, demandando intervenções e políticas públicas nos diferentes campos sociais, políticos, econômicos e, principalmente, de saúde. Realizar pesquisas sobre saúde e trabalho implica a construção de dispositivos metodológicos integrados com os movimentos sindicais e sociais numa perspectiva interseccional, ampliando as possibilidades de enfrentamento e intervenção frente às vivências de sofrimento laboral de trabalhadores. Diante disso, este simpósio possui o objetivo de apresentar resultados de pesquisas e intervenções realizadas em conjunto com movimentos sindicais, debatendo os limites e as possibilidades de enfrentamento das situações de precarização e desproteção vivenciadas por trabalhadores no Brasil. O simpósio será organizado em 4 (quatro) eixos principais: (1) exposição de resultados de pesquisa acadêmico-científica acerca dos riscos psicossociais, saúde e qualidade de vida d(n)o trabalho de cerca de 14mil servidores do poder judiciário federal realizada em parceria com o Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Estado de São Paulo (Sintrajud); (2) será apresentada uma pesquisa realizada com 2.045 professores de diferentes níveis de ensino durante a pandemia por Covid-19 e com parceria de diferentes sindicatos representantes da categoria, como o Sindicato dos Professores do Ensino Privado do RS (Sinpro RS); (3) na sequência será exposto um trabalho de intervenção realizado com trabalhadores bancários com transtornos mentais relacionados ao trabalho, realizado a partir de uma parceria entre a Clínica do Trabalho da PUC-SP e o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região (SP Bancários). (4) Experiência do trabalho multidisciplinar junto ao Sindicato dos Trabalhadores Federais da Saúde, Trabalho e Previdência Social (SINDISPREVRS), através das ações em Saúde do Trabalhador. Serão apresentados os resultados de um levantamento feito em 2020 durante a pandemia da COVID-19 sobre saúde mental, mudanças na gestão do trabalho e seus impactos na saúde dos servidores federais atendidos pelo sindicato. Finalmente, entende-se

como ponto comum entre os eixos, fundamentos e práticas sociais comprometidos eticamente com os trabalhadores reconhecendo-os enquanto sujeitos sociais cognoscentes na perspectiva de rompimento vivencial da relação assimétrica de submissão e dependência implícita no binômio sujeito/objeto buscando-se, portanto, uma relação sujeito-sujeito. Espera-se que o debate proposto amplie o diálogo acerca das produções de formas de resistência ao desmonte dos coletivos organizados de trabalhadores, tão protetivo à saúde mental e subjetividade laboral.

Palavras-chave: Trabalho; Saúde do trabalhador; Sindicatos; Precarização do trabalho.

Eixo 9 – Sentidos e significados do trabalho

OS SENTIDOS DO TRABALHO E A DIMENSÃO SUBJETIVA DA REALIDADE

Priscila Santana

Doutora em Psicologia Social (PUC-SP)

Odair Furtado

Professor Titular de Psicologia (PUC – SP)

odairfurtado@pucsp.br

Elka Lima Hostensky

Professora adjunta do departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

elka.lima@ufsc.br

Anaclan Pereira Lopes da Silva

Psicóloga da Universidade do Estado do Pará (UEPA)

Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Pará (UFPA)

anaclanlopes@gmail.com

RESUMO

A proposta do simpósio é estabelecer um espaço dialógico entre estudos empíricos desenvolvidos em três setores distintos, que adotam perspectivas teóricas aproximadas. Os resultados dessas investigações nos permitem discutir a dimensão subjetiva da realidade implicada nos sentidos e significados do trabalho. A pesquisa de Santana (2022), apresenta um estudo com motoristas de ônibus em Manaus (AM), realizada entre os anos de 2015 a 2017 no CEREST (AM) Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador. A pesquisadora se ancora na perspectiva teórica da psicologia sócio-histórica e nos parâmetros metodológicos da pesquisa-ação. Os resultados sinalizam múltiplos impactos ocasionados pelo adoecimento no trabalho, dentre eles a percepção da realidade sobre o olhar do sujeito neoliberal, os abalos ocasionados pelo sofrimento no e pelo trabalho, seguido de suas afetações, destacando-se a identidade do trabalhador e a potência dos afetos como ressignificação de sentidos e significado. A pesquisa de Hostensky (2015; 2022), de delineamento misto, ancorado na Psicologia Social do Trabalho e nos estudos da subjetividade, teve como objetivo compreender de que maneira as propostas de modernização do setor público, em especial, no poder judiciário, caminham lado a lado com a construção de novos sentidos e significados que os servidores públicos atribuem à experiência laboral situada face às transformações de cariz neoliberal. Nesse contexto, os servidores associam bem-estar laboral à compromisso, eficácia profissional, boas condições de trabalho, competências para a execução da atividade. A análise de correspondências, que relaciona os dados quantitativos aos qualitativos, viabilizou compreender que o bem-estar psicossocial se vincula à boas relações, realização profissional e satisfação. A missão institucional e o caráter social da justiça emergem como elementos vinculados ao comprometimento, ao sentido e significado de se trabalhar no judiciário. A pesquisa desenvolvida por Silva (2023), junto às servidoras e servidores técnicos-administrativos (concursados e temporários) de uma instituição de ensino superior (IES) no norte do país, em Belém-PA, foi embasada na teoria da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (2012) e buscou evidenciar o modo como os fatores de organização do trabalho, reverberaram nas vivências de prazer - sofrimento das/dos servidoras/es da universidade estudada. De posse da perspectiva teórica adotada e dos objetivos propostos, foi possível notar que o ritmo de trabalho e o modo de atuação das/dos servidoras/es técnico-administrativos varia, de acordo com o tipo de relação que ela estabelece com a chefia. As principais estratégias de defesa coletivas utilizadas foram a de brincar, debochar e ignorar (pessoas e aspectos ruins) no ambiente de trabalho. Ainda que os estudos tenham se desenvolvido junto a distintas categorias profissionais (motoristas, técnicos administrativos e servidores públicos do judiciário),

depreendem-se elementos comuns que desvelam a dimensão subjetiva da realidade, sentidos e significados do trabalho construídos a partir das transformações laborais, com impactos para a saúde do trabalho e em seu cotidiano de trabalho.

Palavras-chave: Dimensão subjetiva da realidade; sentido e significado do trabalho; precarização; subjetividade; saúde do trabalhador.

Eixo 11 – Trabalho, questão social e antropoceno

O TRABALHO DE PESQUISADORES PELA DEMOCRACIA E O BEM VIVER

Lêda Gonçalves de Freitas
Universidade Católica de Brasília
ledagfr@gmail.com

Tânia Mara Campos de Almeida
Universidade de Brasília
taniamaraunb@gmail.com

Pedro Henrique Isaac Silva
Instituto Federal de Brasília
pedro.isaac@gmail.com

Christiane Girard Ferreira Nunes
Universidade de Brasília
girardchristiane@gmail.com

RESUMO

Este simpósio busca apresentar o trabalho de pesquisadores pela Democracia e o Bem Viver, a partir da exposição de suas reflexões e pesquisas, as quais impulsionam o pensar crítico, a superação da superexploração no atual mundo do Trabalho e a garantia de direitos humanos. Preliminarmente, expõe-se a cosmovisão ameríndia do Bem Viver que evidencia a sociedade antropocêntrica da produção que devasta o planeta e os próprios seres humanos. Deste modo, a filosofia do Bem Viver concebe relações de produção por meio de trocas e cooperação com a finalidade da suficiência e solidariedade. Para tanto, compreende que o centro do mundo não pode ser apenas os seres humanos, mas os humanos vivendo em harmonia com a natureza. Esta filosofia critica o mau desenvolvimento em razão de acentuar a destruição da natureza e propagar um modo de vida impossível de ser alcançado. Assim sendo, o Bem Viver preconiza a necessidade de recriar o mundo no campo comunitário alicerçado nos Direitos da Natureza e nos Direitos Humanos sociais, culturais, econômicos e políticos. O trabalho é concebido neste simpósio, como atividade concreta dos seres humanos, em toda sua relação com o mundo. Assim, o trabalho enquanto uma práxis social é uma ação humana que intervém em toda a existência, sendo um mediador do pensamento e da ação. Frente ao contexto brasileiro de capitalismo neoliberal, torna-se premente o pulsar a democracia enquanto uma forma da sociedade, na qual, o conflito e as contradições são forças para um trabalho dos e sobre os conflitos. Deste modo, destaca-se a pesquisa sobre as transformações no capitalismo e a crescente precarização do trabalho. Tal estudo mostra os novos contornos de exploração no trabalho frente ao desenvolvimento de plataformas digitais online de prestação de serviços, como Uber, Cabify, iFood, Rappi, entre outras. O estudo sobre esse cenário, por meio da abordagem da sociologia clínica, procura compreender como se constituem as sociabilidades desenvolvidas e as significações que os sujeitos pesquisados atribuem ao seu trabalho. Em continuidade ao trabalho pela democracia de pesquisadores brasileiros, apresenta-se a pesquisa sobre “Assédio e violência sexual contra alunas nos espaços universitários” que objetiva descrever modos recorrentes de violência e assédio sexual, expor suas dinâmicas psicossociais, analisar respostas obtidas para a garantia de responsabilização dos agressores e formas originais de enfrentamento por parte dos coletivos e das instituições, bem como pensar como vem ocorrendo intervenções e reinserções de mulheres em situação de violência em seus cursos. Na sequência, destaca-se o estudo sobre a experiência de intervenção na educação, o qual, compreende as esferas do trabalho e da educação como espaços de socialização que escancaram desigualdades de raça, gênero e classe. Assim, o esforço é pensar em práticas democráticas possíveis, afim de preservar espaços de reflexão e agir para superar as violências cotidianas que

são fraturas nas democracias modernas. Por fim, o trabalho dos pesquisadores envolvidos neste simpósio revela uma dimensão ético-política de engajamento acadêmico que prolifera pensamentos e ações ao incentivar a produção de conhecimentos voltados para a transformação social do nosso país desigual e violento.

Palavras-Chave: Trabalho; Pesquisadores; Democracia; Bem viver

TRABALHO E BEM VIVER PODEM CAMINHAR JUNTOS? ALGUNS APONTAMENTOS, APROXIMAÇÕES E REFLEXÕES

Fernando de Oliveira Vieira

Pós-doutorado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações (UnB)
fernandovieira@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF- Niterói

Suzana Canez da Cruz Lima

Doutora em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações (UnB)
suzanacanez@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF- CURO

Soraya Rodrigues Martins

Doutora Psicologia Clínica (PUC-SP)
sorayamartins@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF- CURO

Ana Claudia Leal Vasconcelos

Doutora em Psicologia (UFF)
anaclealv@ufam.edu.br
Universidade Federal Amazonas – UFAM

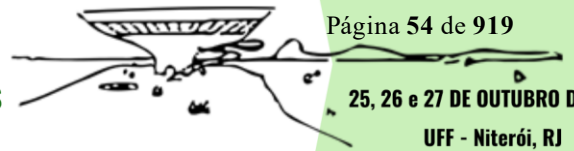
RESUMO

Ao considerarmos as contribuições significativas da perspectiva do “Bem viver”, provinda das vivências e conhecimentos dos povos originários da América Latina, para pensarmos de forma crítica os efeitos do capitalismo contemporâneo nos modos de trabalho e de vida, este simpósio utiliza como ponto de partida e eixo de discussões, a questão provocadora "trabalho e bem viver podem caminhar juntos? Os quatro autores, partindo de diferentes perspectivas em diálogo com a psicodinâmica do trabalho, se propõem a apresentar e discutir alguns apontamentos, aproximações e reflexões relacionadas às possíveis articulações entre trabalhar e a cultura do bem viver dentro de uma perspectiva crítica no intuito de pensarmos rotas de fuga. Na primeira seção, introduz-se o debate proposto por Krenak sobre a noção de *bem viver* em comparação com a ideia de *bem-estar social*, trazendo os elementos centrais, que caracterizam o pensamento. Na sequência, ensaia um primeiro diálogo com dados de uma pesquisa empírica sobre o uso intensivo das TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação no trabalho, nos quais fenômenos de *Aceleração*/indícios de *nomofobia* (medo de ficar sem o telefone celular) e *FOMO* (medo de ficar fora das redes sociais) aparecem como sintomas. Na segunda seção será debatida a relação estabelecida com o tempo no mundo do trabalho contemporâneo. Sabemos que, na atualidade, temos o predomínio da autoaceleração e do automatismo que conduz a vivência da sobrecarga no trabalho seja provocada pela precarização, assim como, pela ideologia da excelência. A perspectiva do Bem-viver entende o tempo de forma diferenciada, como presentificado, sem separação entre tempo de trabalho e descanso. Neste sentido, que reflexões este diálogo pode nos trazer sobre o sentido do tempo e seus efeitos na saúde do trabalhador. A terceira seção, pretende fazer algumas aproximações e articulações da cultura do “bem viver” com a psicodinâmica do trabalho, em particular com os princípios/competências para construção da gestão cooperativa (propostas por Dejours), articuladas a promoção de saúde no ambiente de trabalho. Refletindo sobre princípios para construção de uma organização do trabalho em defesa da vida. De acordo com a Clínica psicodinâmica do trabalho, o exercício da cooperação, se torna possível a partir das condições da visibilidade do sofrimento e do trabalho vivo, dos laços de confiança e solidariedade e do espaço público de discussão. Na quarta seção, é proposta a articulação da noção de “Bem viver”

a princípios da filosofia de Canguilhem e das Clínicas do Trabalho com vistas a uma atuação transformadora no campo da Psicologia do Trabalho. O “bem viver” será articulado a: o entendimento de que a normatividade não pode ser um privilégio (Canguilhem); as reflexões da Ergologia sobre o constante tensionamento entre valores de mercado e valores do bem comum; e, as ideias de trabalho impedido e sofrimento ético das Clínica da Atividade e Psicodinâmica do Trabalho respectivamente. Ressaltamos a importância do exercício crítico e reflexivo sobre o mundo em que vivemos para construção de ações ético-políticas, pautadas no respeito ao outro e à natureza, na confiança, na solidariedade e enfim, na promoção da saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Bem Viver; Psicodinâmica do Trabalho, Saúde e Trabalho; Tempo e Trabalho.

MESA-REDONDA



Eixo 2 – Trabalho e formação para o trabalho

EUDAIMONIA E BEM-VIVER NA FORMAÇÃO PARA O TRABALHO: UM DIÁLOGO POSSÍVEL?¹

Américo da Costa Ramos Filho

Doutor em Administração (FGV)

americoramos@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – UFF

Hudson Santos da Silva

Doutor em Meio Ambiente (UERJ)

hudson.silva@ifjf.edu.br

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ

Michelle de Andrade Souza Diniz Salles

Doutoranda em Gestão e Tecnologia Industrial pelo Senai (CIMATEC)

michelle.diniz@fiocruz.br

Fundação Oswaldo Cruz

RESUMO

O desenvolvimento de pessoas nas organizações, na lógica neoliberal, focaliza o preparo das pessoas para a entrega de resultados, fruto de desenvolvimento de competências imersas na visão materialista/exploratória, que pressiona a melhorar sempre o desempenho, até chegar ao esgotamento completo. Mesmo as “soft skills” são usadas para produzir pessoas que atingem metas, entregam e estão em busca permanente de superar desafios levando a intensificação e utilitarismo da vida ativa em detrimento da vida contemplativa. Esta pressão, reforça uma alienação do ser em que se perde onexo ativo entre trabalho, desenvolvimento humano e relação com a natureza, submetidos à necessidade de realização e ocupação constante. O objetivo desta mesa-redonda é debater formas de desenvolvimento de pessoas com uma visão mais abrangente do que a exclusiva busca de resultados, trazendo de volta ao pensamento aspectos da vida contemplativa e da busca de uma harmonia e estar bem, que ajude o ser humano no seu desenvolvimento interno, social e integrado à natureza, e que sua produção e sua vida habitem um só mundo. Abordamos o conceito aristotélico de Eudaimonia e a conjugação da Episteme, Techne e Phronesis ao desenvolvimento das pessoas e do conceito de bem-viver e a relação com a natureza.

Palavras-chave: Eudaimonia, Bem-viver, Formação, Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O chamado desenvolvimento de pessoas para o trabalho nas organizações, dentro da lógica capitalista dominante, principalmente neoliberal, focaliza o preparo das pessoas para a entrega de resultados, fruto de desenvolvimento de competências que, sejam de natureza técnica ou pessoal, privilegia a visão materialista de cunho exploratório, seja dos recursos da natureza, seja da própria energia humana, onde o controle é induzido a ser feito pelo próprio indivíduo, que pressiona-se a melhorar sempre de desempenho, até chegar ao esgotamento completo.

¹ Eixo 2 - Trabalho e formação para o trabalho

Com toda esta pressão, reforça-se uma alienação do ser em que se perde o nexo ativo entre trabalho, desenvolvimento humano e relação com a natureza, todos os elementos submetidos à necessidade de realização e ocupação constante para um sistema econômico maior, predador, massificante, estimulador do consumo como motivo central da vida em sociedade, e concentrador de renda e poder. Assim, o desenvolvimento aplicado nas organizações busca refletir este contexto. Mesmo as chamadas “soft skills” são usadas para produzir pessoas que atingem metas, entregam e estão em busca permanente de superar desafios impostos de fora para dentro.

Os indivíduos estão “pautados”, seu desenvolvimento reflete esta pauta. Este predomínio cada vez mais intenso e utilitário da vida ativa em detrimento da vida contemplativa implica um desenvolvimento que reflita este padrão disseminado no dito “mundo corporativo” e na sociedade capitalista como um todo. É possível um desenvolvimento que reflita alternativas a esta visão?

O objetivo desta mesa-redonda é debater formas de desenvolvimento de pessoas, de desenvolvimento de competências individuais e coletivas nas organizações, em que esteja presente uma visão mais abrangente do que a exclusiva busca de resultados, ao qual recursos e relacionamentos ficam submetidos. Para tal, busca trazer de volta ao pensamento e debate aspectos da vida contemplativa e da busca de uma harmonia e estar bem consigo mesmo, com o próximo e com a natureza. Considera-se relevante este tipo de debate, dentro da busca de alternativas que ajudem o ser humano no seu desenvolvimento interno, social e integrado à natureza, e que sua produção, seu conhecimento e sua vida habitem um só mundo.

2. TRABALHO E VIDA: ONTEM, HOJE E O FUTURO?

Neste trabalho discorreremos sobre alguns autores no campo da filosofia, da antiguidade à contemporaneidade, e seus reflexos no campo do trabalho e da vida.

Byung-Chul Han (2015) desenvolve o argumento de que não vivemos mais na sociedade disciplinar de Foucault, mas em uma **sociedade de desempenho**. Na “economia do compartilhamento”, viramos vendedores, com parâmetros totalmente alinhados pelo mercado. As pessoas são condicionadas pelo desempenho, empreendedores de si próprios. Induz-se a mensagens de que tudo podemos, se nos empenharmos, nada é impossível, e o que der errado, é culpa ou fracasso nosso. Isto gera *burnouts* e depressões. Não há necessidade de pressões, a própria pessoa se pressiona. Exploramos a nós mesmos. Pessoas hiperativas, usando todo o tempo possível para performar. E nos cabe pensar em como a academia alimenta esse fenômeno.

Nesta sociedade não haveria tanta necessidade de controle e negatividade (não se pode isto ou aquilo), pois a própria pessoa, conscientemente ou não, vira algoz de si mesma, impondo ritmos cada vez mais intensos, entregas cada vez maiores. Sua medida é ser o destaque entre os demais, na busca de compartilhamentos de seu sucesso nas redes sociais, com avidez por cliques e comentários de reconhecimento (ou de inveja...).

O autor prossegue caracterizando um indubitável triunfo da vida ativa sobre a contemplativa. Além disso, regredimos em termos civilizacionais: a hiperatenção não seria própria de um desenvolvimento no pensar, pelo contrário. Vangloriamos de ser multitarefa, só que isso esgota-nos ainda mais, sem contar que nos leva a uma superficialidade e apatia no questionar e criticar de forma aprofundada.

Embora a obra de Byung-Chul Han (2015) tenha sido escrita antes da pandemia da COVID-19 (e por conta disso, ter feito algumas previsões erradas), esta precipitou uma ênfase no trabalho remoto que poderia remeter, senão em um primeiro momento, mas depois, uma maior qualidade de vida e economia de tempo, por conta da sociedade de desempenho houve uma expansão do tempo para ocupar tal “vazio”. É nessa oportunidade que vamos recorrer a pesquisa empírica sobre o trabalho remoto do período de isolamento social no Brasil.

Assim, o *homo practicus*, representante do contexto do pensar administrativo vigente, acorda, vive e dorme em função do trabalho, das metas e entregas, obsessiva-compulsivamente, e pior, sem conseguir equilibrar os “pratinhos” representados pelo volume de dados e demandas que tem que enfrentar, e que se autorreproduzem, tornando sua batalha semelhante a de Dom Quixote com seus moinhos de vento. A inteligência artificial reforça ainda mais este contexto, em que este trabalhador busca desesperadamente se “turbinar” para enfrentar mais demandas, mas que corre o risco de comprometer sua capacidade interpretativa e reflexiva.

Trata-se de algo que Jonh Lennon, a partir de sua experiência pessoal, de certa forma previu sessenta anos antes ao compor a letra de “Nowhere Man” o quanto o excesso de trabalho e a falta de reflexão, nos leva a ser o homem de lugar de nenhum, fazendo seus planos vazios para ninguém, sem ter pontos de vista, objetivos, cego para o que está perdendo de vida e de mundo. Para reverter isso, Lennon sugere tomar seu tempo e contar com o outro. E não é isso que estamos a perder cada vez mais, com todas as facilidades tecnológicas, tempo para si e tempo para o outro? Isto só favorece a alienação.

Voltando a Byung-Chul Han (2015), o trabalho torna-se mais totalitário, o tempo para celebrações (ou todo o mais, diríamos), acabou. A pessoa é livre para explorar-se a si mesmo e otimizar-se para a morte. Ao invés de fazer como Bach, que no final de sua vida compôs uma música, traduzida como “Vem, Doce Morte, Vem Abençoado Descanso”, talvez o que

represente melhor os tempos atuais no discurso frente a morte seria Erasmo Carlos, com seus versos:

Se você quer brigar e acha com isso estou sofrendo?

Se enganou meu bem. Pode vir quente que eu estou fervendo!

(Erasmo Carlos, “Vem Quente Que Eu Estou Fervendo”)

A sociedade de desempenho busca a vida ativa em sua totalidade, bem como a excelência. Mas seria esta excelência verdadeira? Qual o bem a ser perseguido por essa excelência, seria genuíno? E que felicidade estamos buscando, se é que estamos, já que para Byung-Chul Han (2015), estamos cada vez mais depressivos? Para ajudar nesta reflexão, recuamos quase 2.400 anos e revisitamos Aristóteles, em sua obra “Ética a Nicômaco”.

Começando com a felicidade, para Aristóteles (2006), esta deve ser buscada não como de costume, seja pelo prazer, ou pela busca da honra (reconhecimento do valor), mas pela virtude. A felicidade (Eudaimonia) é uma atividade virtuosa da alma, aproximando-se do divino, que ajuda a viver melhor, bem como a resistir às desventuras da fortuna, quando esta não sorri para nós: porém, se ao bom espírito juntar-se a boa fortuna e boa aventura, tanto melhor.

A forma como buscamos a felicidade por honra e prazer está muito nos cliques e comentários que esperamos nas redes sociais de nossos propalados atos e realizações, procurando sentir-nos reconhecidos, além da recompensa que buscamos com o rolar das telas. A sociedade do desempenho estimula esta síndrome da realização, seja nossa, e verdadeira ou não, seja comparando e monitorando o desempenho alheio, numa luta devastadora com duvidoso sentido. Com o esgotamento que se segue, as pessoas se embotam igualmente com o vício das telas, buscando um prazer vazio. Aristóteles (2006) advertia que a deficiência moral expressa pela busca do prazer e da honra acaba nos levando ao engano na ação, faltando-nos a decisão correta. Deixamos de ver a situação mais apropriada para nossas desventuras em função da vida corrida (o cego *nowhere man*), faltando-nos a reflexão. Assim, como qualquer vício, a situação se repete e se agrava com a alimentação contínua dos fatos geradores que levam a esta situação.

Aristóteles (2006) buscava a Eudaimonia, ter o “gênio bom” em si, para cujo atingimento deveria ser cultivado o exercício da virtude. É associado à felicidade, ou bem-estar, mas, em Ética a Nicômaco, é dito que representa a espécie de boa vida e boa ação. A felicidade busca, assim, algo de divino, que se busca o viver no nosso melhor. Isto não quer

dizer que prosperidade e a saúde são não necessários para consecução da felicidade, de fato o são, porém, sem exageros, dentro da mediania que ele defendia.

Para ser feliz, por sua vez, o homem necessita de amigos que compartilhem o exercício da virtude. A amizade na virtude é considerada por Aristóteles com perfeita, logo superior a outras duas, por prazer, ou por interesse.

No exercício da virtude, esta pode ser disposta de cinco formas, para Aristóteles (2006): o conhecimento científico (episteme), o conhecimento produtivo ou a técnica (techne), a sabedoria prática (phronesis), a sabedoria filosófica (sophia) e a razão intuitiva, o conhecimento dos primeiros princípios indemonstráveis (nous).

O conhecimento científico é o que pode ser demonstrado, invariável, sendo ensinado e aprendido, no sentido mais tradicional do termo, pelo entendimento de leis e articulação de princípios causais na explicação dos fenômenos, ao menos dentro do paradigma (Kuhn, 2013) vigente. O conhecimento produtivo e o prático, por sua vez, são relacionados ao que é variável, em vez de calcular, deliberar. O produtivo diz respeito ao produzir e o prático, ao agir.

O virtuoso em conhecimento prático, o *phronimos*, detém a sabedoria prática, e relaciona-se aos casos particulares, não generalizando como a episteme. Sua função é saber deliberar, visando o que é melhor para os homens em termos morais dentro do que pode ser alcançado pela ação. Deliberar não é conjecturar, algo rápido, mas deve ser devagar, o que faz lembrar Kahneman (2012). Este não se submete ao agradável, como nos excessos do prazer, ou na vaidade explicitada pela honra, busca o que é isento de dor.

A razão intuitiva envolve o entendimento dos primeiros princípios, mas também a capacidade de ver as situações particulares e relacionar perceptivamente com o universal. Já a sophia, a sabedoria filosófica, é a interação entre a razão intuitiva com o conhecimento científico, unindo causas e efeitos.

Apesar da exaltação da vida virtuosa, Aristóteles (2006) coloca a contemplação acima da ação e sophia acima da phronesis, sendo que a sophia envolve o conhecimento do que é mais elevado (ainda que não prática), eterno e divino.

A amizade é importante para o desenvolvimento da Eudaimonia no sentido da ação virtuosa, observando as ações virtuosas melhor dos nossos amigos. Viver sozinho torna mais difícil esta tarefa.

Um ponto a ser destacado ainda em Ética a Nicômaco é sobre a habilidade e a sabedoria prática. A habilidade refere-se ao poder de fazer, de praticar as ações, mas se o fim não é nobre, não se tem a phronesis, mas a astúcia. Assim, a sabedoria prática, a excelência na ação, a

competência no bem agir, resulta do conhecimento do que deve ser feito, da habilidade, do poder de fazer, e de como ele está impulsionado e valoriza, se pelo que é nobre ou não.

Assim, o desenvolvimento das pessoas, se tomarmos os conceitos de Aristóteles, deve se dar pela excelência, seja dos conhecimentos, das técnicas e das disposições de caráter para uma vida boa, tanto no sentido ativo como, especialmente, no contemplativo, no alinhamento à sabedoria superior, mas que depende também do cultivo da sabedoria prática, pois não se é bom no mundo sem a sabedoria prática. Se virmos as exigências da sociedade contemporânea, exacerbando o desempenho e a vida ativa, porém deslocada da vida boa aristotélica, observamos que os desequilíbrios da mediania moral, seja para o prazer em si mesmo, ou para a busca da honra do destaque frente aos demais nas redes sociais, leva à miopia em enxergar as melhores ações para o desenvolvimento da pessoa, levando-a à exaustão e ao descolamento da compreensão do que importa ao florescimento humano. Entretanto, Aristóteles, como tantos filósofos em diferentes épocas da humanidade, falava para poucos, uma elite no meio de muitos escravos, a quem compara, assim como a animais, à grande maioria dos homens que só vinculam o bem ao prazer e ao agradável (Aristoteles, 2006).

Com o tempo diversas outras obras refletiram e discutiram o conceito de vida ativa, e uma delas a ser destacada neste trabalho é o arcabouço conceitual de Hannah Arendt no seu livro “A condição humana”. Ela estabelece na expressão “vida ativa”, três atividades, o labor, o trabalho e a ação. O labor vincula-se ao processo biológico do corpo humano, ligado às necessidades vitais, a partir do qual Arendt engendrou o ator *animal laborans*. O trabalho liga-se ao artificialismo, não necessariamente relacionado às atividades essenciais dos seres humanos, envolvendo o pensar, transformar o natural em artificial, em que a tecnologia produtiva é um típico exemplo, das ferramentas, móveis e utensílios às máquinas, computadores e robôs. Para tal, Arendt engendrou o ator *homo faber*. O trabalho é durável, o labor, não, é consumido. A ação, humana por excelência, é de natureza social e política, e ao contrário do trabalho, não é possível no isolamento (Arendt, 1995).

Arendt (1995, p.138) comentava que:

As ideias de *homo faber*, fabricante do mundo que são a permanência, a estabilidade e a durabilidade, foram sacrificados em benefício da abundância, que é o ideal do *animal laborans*. Vivemos numa sociedade de operários, porque somente o labor, com sua inerente fertilidade, tem possibilidade de produzir a abundância; e transformamos o trabalho em labor, separando-o em partículas minúsculas até que ele se prestou à divisão, na qual o denominador comum da execução mais simples é atingido para eliminar do caminho do *labor power* humano – que é parte da natureza e talvez a mais poderosa de todas as forças naturais – o obstáculo da estabilidade “inatural” e puramente mundana do artifício humano.

Assim, para Arendt, assiste-se a vitória do *animal laborans*, tudo é função da necessidade, ou mais do que isso, do ideal de consumo e sua valorização. Como coloca Arendt (1995, p.242), com “a aparente supressão do labor ... teve, em primeiro lugar, a consequência de que o trabalho passou a ser executado à maneira do labor, enquanto os produtos do trabalho ... passaram a ser consumidos como bens de consumo”. A prevalência da vida ativa segundo o *animal laborans* leva os humanos a estarem sempre produzindo e realizando e o tempo nunca é suficiente para que todos os objetivos sejam alcançados, haverá sempre mais, levando à ansiedade do coelho da Alice no País das Maravilhas. Quanto à Ação depreende-se a partir da obra citada, que, sem o poder e a comunicação, não há compartilhamento e transmissão de cultura e realizações humanas: uma sociedade muito voltada ao desempenho individualista e fundada na polarização pode colocar por terra a ação coletiva, ou então, nas palavras de Arendt, eclodir o risco de se canalizar a capacidade de agir, perdendo a espontaneidade, subordinando-a à produção. O conceito de processo relacionado à fabricação e sua utilidade invade os “negócios humanos”, perdendo-se o aspecto contemplativo que aquela tinha anteriormente, limitado basicamente aos artistas.

Arendt é criticada por Byung-Chul Han (2015), se para ela, a sociedade moderna leva o homem a um *animal laborans*, tirando a possibilidade de agir. Han faz um contraponto de que a sociedade de desempenho e uma sociedade ativa transcenderam a sociedade laboral retratada. Para ele não é a vida ativa que, no entendimento dele do que Arendt pensa, torna o homem aquilo que deve, mas a contemplativa, citando Nietzsche como proponente, e sua revitalização, algo perdido na sociedade de desempenho.

Seja enfatizando uma vida ativa ou contemplativa, a questão é que os elementos mais massificantes desta vida ativa parecem estar dominando o contexto do trabalho e refletindo no desenvolvimento pessoal, perdendo o bem-viver a noção de integração e harmonia com outros pontos da vida. Os contrapontos que se fazem atualmente sobre isso estão presentes, por exemplo, na obra de Pierre Weil, “Organizações e Tecnologias para o Terceiro Milênio”, com a Roda da Paz, um modelo holístico assentado em três grandes setores, o homem, a sociedade e a natureza, vivendo-se em paz com a natureza e como meio de evolução pessoal e social (WEIL, 1991).

Esta visão orientada para a natureza tem sido no contexto presente representada fortemente pelo agora acadêmico Ailton Krenak, mostrando caminhos para uma cultura do bem-viver, por sinal, título de um de seus livros (Krenak, 2020). Krenak resgata uma expressão quíchua, idioma tradicional dos Andes, *Sumak Kawsai*, que significa viver com plenitude, da língua quíchua. Para Krenak, bem-viver não é uma vida folgada (algo como o errôneo conceito

de felicidade como a busca do prazer aristotélico), mas refere-se ao debate sobre a vida sustentável, ainda que o autor não aprecie o termo: o sustentável não é algo pessoal.

Krekak (2020), ao considerar a expressão “bem-estar”, a qual associa ao *Welfare State* do pós-guerra, aponta que tal visão de mundo vê a natureza como algo a ser consumido, desvinculada do humano.

Com relação ao desenvolvimento de pessoas, enfatiza, não formar técnicos, mas seres humanos. Ou seja, lembrando Aristóteles (2006), não adianta o império do conhecimento científico e produtivo, ou mover a felicidade pelo prazer e a honra; a virtude e a *phronesis* implicam em conhecer o que é o bem comum, que, expandindo o que o disse o estagirita, imerso em uma cultura escravocrata, passa pela integração ao planeta e à cultura ancestral, até por conta das origens de Krenak e da opressão sofrida por seu povo

Em “A vida não é útil”, Krenak (2020), como Han e outros autores, denuncia o consumo dos homens pela modernidade e pelas novas tecnologias, o próprio progresso tecnológico devora tudo por onde passa, uma humanidade “desorientada”. Critica a escola que segue essa “desorientação” no ensino, com habilidades técnicas, em detrimento da ancestralidade, da interdependência e da vida em natureza. Deixar de ser cobrado “a fazer coisas úteis” (p.60) e, ao invés disso, “viver a experiência de fruir a vida de verdade” (p.61). E a miséria e violência foram criados por este tipo de sociedade.

Seguindo nessa conexão, encontramos na proposta de desenvolvimento como liberdade de Amartya Sen (1993) uma expressão no campo da economia de possibilidades outras para a significação da atividade humana, por trazer para o centro do debate as pessoas e a liberdade de ser e viver como objetivo de desenvolvimento colocando as expressões monetárias no seu local adequado de meio e não fim. O desenvolvimento de pessoas precisa priorizar os indivíduos, pois não há um modelo único de análise de produtividade aplicado a todos pois uma vez que a compreensão de desenvolvimento do autor é a “expansão das capacidades [*capabilities*] das pessoas de levar o tipo de vida que elas valorizam” (Sen, 2010, p. 32). Avançando nessa relação, Veiga (2010, p. 81) reforça esse pensamento de Sen (2010) sobre a liberdade e escolhas ao afirmar que “o desenvolvimento tem a ver, primeiro e acima de tudo, com a possibilidade de as pessoas viverem o tipo de vida que escolherem e com a provisão dos instrumentos e das oportunidades para fazerem suas escolhas”. Assim, o debate sobre desenvolvimento se insere nessa reflexão ampliando a base teórica que critica a produtividade e a exaustão de homens e mulheres e abre caminho para uma sustentabilidade desse desenvolvimento e sua respectiva produtividade como meios de produzir a melhoria da qualidade de vida. É sobre essa concepção que podemos partir para falar de sustentabilidade.

Compreendendo o que as pessoas são o objetivo do desenvolvimento. Elementos importantes como economia de baixo carbono, comércio justo, mitigação de desastres e redução de riscos ambientais só podem fazer parte da pauta das organizações como meio de melhorar a vida das pessoas da presente e das futuras gerações.

A sociedade de desempenho denunciada por Han (2015) encontra eco nas colocações de Krenak (2020) e Sen (1993 e 2010), ainda que de formas distintas, mas como partes de uma crítica pesada à sociedade em que vivemos e sua falta de sentido. A sociedade do desempenho é uma sociedade da utilidade, onde tudo é medido pela utilidade, e se ficamos em atividade sem parar, é pela busca desesperada de mostrar a todos como somos ... úteis! E úteis para que? Para ter tempo a prazeres vazios? Para buscar honras e cliques artificiais? O quanto nos desgarramos de uma vida sem separação entre corpo, alma, natureza.

Sobre isso, há quase 400 anos, esta visão sem separação, em especial na visão panteísta de Deus, foi exposta com Bento Espinosa, em sua obra, “Breve Tratado de Deus, do homem e do seu bem-estar”. Espinosa (2012), como Aristóteles, reforça que não se deve sucumbir às paixões, se fizermos bom uso de nosso intelecto, conhecendo o bem e mal, a verdade e a falsidade. Quem conhece o “sumamente magnífico”, a suma felicidade do amor de Deus, não é perturbado pelas paixões, torna-se mais livre. A felicidade é para Espinosa uma questão transcendente. Para o autor, Deus é a natureza “Deus sive Natura”, e mente e corpo, uma coisa só.

Para Espinosa, o conhecimento de Deus e o compartilhamento de sua mente resulta em mais liberdade, e felicidade. Isto é possibilitado pela intuição intelectual, terceiro tipo do conhecimento, depois da imaginação e da razão. Assim como Aristóteles, ao priorizar como bem supremo a riqueza, o prazer e as honras, tal causa distração na visão do que seria outro bem. Este Bem supremo estaria ligado ao que é eterno e infinito. Por este aspecto, a felicidade, mais do que o prêmio da virtude, por uma aproximação aristotélica, torna-se, de fato, a própria virtude (Marques, 2016). Espinosa em suas obras valorizava a vida contemplativa (Pombo, 2011), algo retomado por Nietzsche na visão de Han (2015).

Com essas reflexões podemos integrar as propostas teóricas e avançar na análise proposta.

3. MÉTODO

O objetivo desta mesa-redonda é debater formas de desenvolvimento de pessoas com uma visão mais abrangente do que a exclusiva busca de resultados, trazendo de volta ao pensamento aspectos da vida contemplativa e da busca de uma harmonia e estar bem, que ajude o ser humano no seu desenvolvimento interno, social e integrado à natureza, e que sua produção e sua vida habitem um só mundo.

Nossa intensão foi ir além do debate teórico, e para isso vamos nos debruçar sobre os dados disponíveis arquivos do Projeto Histórias da Quarentena, implementado na Casa de Oswaldo Cruz/Fiocruz, acolhido por Projeto mais amplo denominado Arquivos da Pandemia. Esse levantamento é acessível à comunidade acadêmica e pode ser acessado pelo link [https://arquivosdapandemia.fiocruz.br/s/tema1/page/hist_quarentena]. Os dados foram acessados e contribuíram para o debate aqui empreendido. Na análise, foi realizada uma pesquisa hermenêutica interpretativista qualitativa (Vergara; Caldas, 2005).

A Casa de Oswaldo Cruz – COC é uma unidade técnico-científica da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) dedicada à preservação da memória institucional, bem como à pesquisa, ao ensino, à documentação e à divulgação da história da saúde pública e das ciências biomédicas no Brasil (Casa de Oswaldo Cruz, 2022). O contato com os trabalhadores se deu por meio telefônico para sensibilização e foi enviado para o e-mail dos trabalhadores que participaram do projeto um formulário onde poderiam relatar sua experiência e percepção sobre o trabalho e vida na pandemia. Entre março e dezembro de 2020. Os dados disponibilizados foram então analisados através de uma abordagem qualitativa indutiva inspirada em Thomas (2006).

Os trechos extraídos dos depoimentos relatados ao Projeto Histórias da Quarentena são apresentados na sessão Resultados e Discussão como ilustração ao ensaio teórico apresentado na sessão anterior.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As reflexões teóricas que norteiam nossas reflexões partem da crítica à sociedade do desempenho (Han, 2015) e a inversão de valores impostos de fora para dentro e sem sentido real interno para o indivíduo. Perdemos ou resignificamos a virtude, amizade e valores coletivos (Aristóteles, 2006) fundamentais para a sustentabilidade e a consideração menos inadequada da presente e das futuras gerações (Veiga, 2010). Não nos ariscamos a chamar de adequada por entender nossa limitação temporal de análise.

Reconhecemos que o texto de Han (2015) e por isso mesmo nos valem dos relatos da” histórias da quarentena.

No relato a seguir percebe-se a confissão do espaço e do tempo casa/trabalho em que até o ato contemplativo de assistir a lives parece capturado pela lógica produtiva.

Adaptei-me a trabalhar em casa, tenho uma rotina com horário para iniciar o dia de trabalho. Muitas das vezes só não consigo finalizar o expediente no horário (tem dias que me sinto exausta). Às vezes, também trabalho nos finais de semana para adiantar alguma tarefa. A sensação que tenho hoje é que minha vida se resume a trabalhar e assistir lives e programas na TV (Depoimento 1).

O elemento adoecimento se manifesta além da exaustão e emerge como ansiedade e outras formas identificadas pelos sujeitos.

Isso significa não ter as manhãs disponíveis para o trabalho institucional, o que às vezes gera ansiedade em mim e, também, certa culpa. Por outro lado, tenho trabalhado constantemente às noites e fins de semana, já que a dinâmica do isolamento não permite mais separar tão claramente momentos de trabalho e os de lazer (Depoimento 2).

Os primeiros dias de distanciamento social foi um verdadeiro rebuliço. Administrar as demandas que surgiam de todas as partes, organizar uma rotina de trabalho remoto, aprender novas tecnologias de reuniões a distância, cuidar da casa (...) (Depoimento 3)

Para conseguir um tempo sozinha, acordo as 4h e, depois de fazer minhas orações, já ligo o computador para dar uma olhada nos e-mails, redes sociais e fazer algumas leituras. Por volta das 7h, meu pequeno Gui acorda e então começa a agitação: dar lanche, preparar o almoço, lavar roupas e louças, assistir alguma aula online da escola com o Gustavo, dentre outras coisas. O computador fica ligado o dia inteiro e ali no escritório realizo o meu trabalho. De repente, uma criança me chama, chora, pede atenção. Eu levanto, acalento e volto. Logo já está na hora do almoço! Depois as compras chegam do mercado (via serviço de entrega) e cada item precisa ser lavado no tanque com cuidado e obsessão. Quando se olha o relógio: já são 20h! É hora de dar banho e colocar as crianças para dormir. O dia já se foi! (Depoimento 4)

Mesmo diante dessas percepções verificamos que a ideia de produtividade e elevada e oportunidade especial na qual o próprio sujeito se coloca em situação de pressão aparece.

Apesar disso, esse período de confinamento tem sido muito proveitoso para mim pelo fato de já ter coletado grande volume de fontes e dados e de estar num pique desenfreado de produção de dois livros sobre meu objeto de pesquisa, a história das leishmanioses. (Depoimento 5).

Elementos restritivos da vida acelerada em nossas cidades caóticas são eliminados como é o caso dos deslocamentos poucos eficientes e esse tempo é imediatamente alocado na produção reforçando que os próprios sujeitos se colocam em cobrança por elevados retornos e isso se reflete na academia e na produção de artigos.

Com a diminuição dos deslocamentos e fazendo uso de um espaço mais organizado, consegui produzir mais (...) Utilizando várias ferramentas virtuais, consegui desenvolver o trabalho com as equipes parceiras de uma maneira mais efetiva e com mais qualidade. Acredito até que consolidei ainda mais os laços profissionais estabelecidos através do convênio e do acordo que coordeno. Expandi a produção de artigos, de roteiros e de metodologias de trabalho. Diferente de anos anteriores, em um mesmo ano, consegui colocar uma temporada da série de TV Parques do Brasil no ar e, quase que simultaneamente, já iniciei a pré-produção da próxima temporada. E ainda sobrou um tempo para resgatar a memória de 20 anos de trabalho de campo em unidades de conservação e com comunidades em todo o Brasil. (Depoimento 6)

Por outro lado, diante da mesma situação outros sujeitos se reconectam com seus lazares de infância numa clara valorização da contemplação e da felicidade que não se confunde com o “sucesso” produtivo.

Ao longo dos meses fui redescobrimo habilidades do meu tempo de adolescente, passei a fazer crochê e a costurar, o que me faz lembrar da minha mãe, isto me acalma, cada ponto do crochê é um ponto de renovação. Cuidar do quintal, das plantas, mexer com a terra e pegar sol, traz a energia que preciso para cuidar da saúde mental. (Depoimento 7)

Os impactos da pandemia causada pelo novo coronavírus em todo o mundo se assemelham a uma “tela azul” em nossa civilização. Porém, em vez de tentar reiniciar o mundo, podemos reiniciar a nós mesmos para voltarmos a ser mais humanos. Reumanizar. Respirar e seguir. As características humanas foram sendo preteridas ao longo do tempo transformando nosso ecossistema em um egossistema caracterizado pelas redes sociais (...) Em minha reumanização, entendo que posso ajudar a criar significados. Viver o presente em vez de ficar relembando o passado ou pensando no futuro. Alocar o meu tempo priorizando e dando atenção às pessoas certas e às coisas que fazem sentido, aproveitando o velho-novo luxo do “modo offline”. (Depoimento 8)

5. CONCLUSÃO

Diante da reflexão teórica já encontramos elementos que nos permitem afirmar que há um esforço na construção de novos paradigmas para o desenvolvimento e para o desempenho das pessoas. Ao mesmo tempo concordamos que as forças produtivas neoliberais têm obtido êxito em capturar a percepção de sucesso sobretudo com as ferramentas de tecnologia da informação.

A proposição de novos indicadores, novas métricas e denúncia da exaustão tem se associado a tais teóricos. Por outro lado, muitos profissionais já assimilaram a lógica produtivistas e são eles mesmos que definem metas audaciosas e de elevada produção. Como qualquer elemento cultural é preciso que as alternativas de alteração para desempenhos coletivos, e incrementos do bem estão não associados diretamente a sucesso e renda sejam difundidos e estimulados.

REFERÊNCIAS

- Arendt, H. (1995). *A Condição Humana*. 11. Ed. Revista. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Aristóteles. (2013). *Ética a Nicômaco*. Texto Integral. São Paulo: Martin Claret, 2013.
- Casa de Oswaldo Cruz (2022). About. Disponível em: <https://coc.fiocruz.br/index.php/en/about/about>. Acessado em 20/09/2022.
- Galisndo, A. G. (2021). Substância em Espinoza. *Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP*, 14 (2), 427-435.
- Han, B. (2015). *Sociedade do Cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ : Vozes.
- Kahneman, D. (2012). *Rápido e Devagar, Duas Formas de Pensar*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Krenak, A. (2020). *A vida Não é Útil*. 1ª ed. São Paulo : Companhia das Letras.

- Krenak, A. (2020). Caminhos para a Cultura do Bem Viver. Disponível em: [http://www.culturadobemviver.org/pdf/Caminhos para a cultura do Bem Viver Ailton Krenak.pdf](http://www.culturadobemviver.org/pdf/Caminhos_para_a_cultura_do_Bem_Viver_Ailton_Krenak.pdf). Acesso em: 01 out. 2023.
- Kuhn, T. S. (2013). A Estrutura das Revoluções Científicas. 12. ed. São Paulo: Perspectiva.
- Marques, G. M. (2016). A Felicidade como virtude em Benedictus de Spinoza. Occursus - Revista de Filosofia. Fortaleza, 01(1) n. 01, 111-131.
- Pombo, O. (2011). Espinoza e a Linguagem. R. Ci. Inf. e Doc., 2(1), 16-30.
- Sen, A. (2010). Desenvolvimento como Liberdade. São Paulo: Companhia das Letras.
- Sen, A. (1993). O Desenvolvimento como Expansão de Capacidades. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, 28 (29), 313-334.
- Thomas, D. (2006). A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. American Journal of Evaluation. 27(2):237-246.
- Veiga, J. E. (2010). Desenvolvimento Sustentável: o desafio do século XXI. Rio de Janeiro: Garamond.
- Vergara, S.C., & Caldas, M.P. (2005). Paradigma Interpretacionista: A busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. Revista de Administração de Empresas. 45(4):66-72.

Eixo 4 – Trabalho, política e subjetividade

O TRABALHO ENTRE O RECONHECIMENTO E O NÃO RECONHECIMENTO: DIFERENTES ABORDAGENS TEÓRICO-METODOLÓGICAS

Cláudia de Negreiros Magnus

Doutora em Psicologia Social PPGPSI/UFRGS

claudia-magnus@saude.rs.gov.br

Secretaria Estadual de Saúde do RS, Hospital Psiquiátrico São Pedro

Solene Nobre de Medeiros

Doutoranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

solenenobre@gmail.com

Universidade de Brasília – UnB

Almerinda Maria Skeff Cunha

Doutoranda em Psicologia Social

almerindasc@gmail.com

Universidade Salgado de Oliveira - Universo

RESUMO

Discute-se neste artigo o reconhecimento no trabalho e o não reconhecimento no trabalho sob abordagens teórico-metodológicas distintas e conectadas com as ciências clínicas do trabalho. O estudo pretende ilustrar essas costuras teórico-práticas por meio da contribuição de três pesquisadoras em regiões diferentes do país sobre enfoques do reconhecimento na perspectiva da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho, que aborda o reconhecimento como a percepção que se manifesta por meio de representações que os trabalhadores constroem sobre o contexto de trabalho; a abordagem da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, em que o reconhecimento é visto como retribuição simbólica advindo da contribuição dada pelo sujeito à instituição pela qualidade do trabalho desenvolvido, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho; e, a Clínica da Atividade, que entende ser primordial ao trabalhador reconhecer-se naquilo que faz, trazendo-o para o lugar de co-analista de sua atividade profissional. Ressalta-se que a relação entre reconhecimento e trabalho é estratégica para a análise e compreensão da saúde mental, sendo estas abordagens, potentes para minimizar e ou transformar duras realidades, no caminho para a promoção e desenvolvimento da saúde nos diferentes contextos de trabalho.

Palavras-chave: Reconhecimento no trabalho; Não reconhecimento no trabalho; Abordagens teórico-metodológicas; Promoção e desenvolvimento da saúde.

1. INTRODUÇÃO

A temática do reconhecimento está presente no cotidiano das organizações e na verbalização dos trabalhadores, sendo cada vez mais destacada pelos estudiosos clínicos do trabalho em função do seu papel na construção ou na perda de saúde e bem-estar no trabalho. Mas, apesar da literatura abrangente existente, o discurso sobre reconhecimento no trabalho continua generalizado e impreciso, com visões múltiplas que acabam por banalizar o conceito, gerando práticas mais superficiais nas instituições.

Com enfoque no reconhecimento, algumas teorias se destacam: Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAA_QVT, a Psicodinâmica do Trabalho e a Clínica

da Atividade. Essas diferentes perspectivas de instigação e análise do reconhecimento no trabalho se complementam e divergem entre si. Assim, este estudo visa enfatizar as peculiaridades, os aspectos relevantes, as concordâncias e as discordâncias que atravessam esses pressupostos teóricos, assim como o diálogo entre diferentes autores e seus pontos de vista.

2. ERGONOMIA DA ATIVIDADE APLICADA À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - EAA_QVT: O RECONHECIMENTO NA PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES

A Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EA_QVT) propõe que os elementos que compõem o contexto de trabalho e a relação que o indivíduo estabelece com eles podem favorecer ou desfavorecer a dinâmica do reconhecimento no trabalho (Ferreira, 2017). Nessa teoria, o reconhecimento é evidenciado pela presença de bem-estar e o não reconhecimento pela vivência de mal-estar.

Nessa abordagem, que valoriza a perspectiva de quem faz o trabalho, o reconhecimento é visto como a percepção que se manifesta por meio de representações que os trabalhadores constroem sobre o contexto de trabalho. Essas percepções se caracterizam, principalmente, por sentimentos de justiça, valorização, admiração, pertencimento, envolvimento coletivo e institucional. Considera-se ainda as expectativas do indivíduo, o estilo de gestão, as relações interpessoais e os imprevistos para a realização das tarefas.

Vivenciado de forma diferente para cada servidor, o reconhecimento é advindo da atividade do sujeito, do empenho empreendido no trabalho e se associa ao crescimento profissional. O reconhecimento influencia significativamente o modo como os trabalhadores percebem o próprio trabalho, o grau de investimento na atividade e, em consequência, a motivação, a produtividade, o envolvimento e a satisfação com o trabalho (Ferreira, 2008).

As pesquisas, com esse referencial teórico, utilizam o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) para analisar o contexto de trabalho (Ferreira, 2017). O reconhecimento no trabalho é um dos fatores de qualidade de vida no trabalho que compõem esse instrumento. Diversas pesquisas, no serviço público, que utilizaram o IA_QVT, mostraram, em seus resultados, que o reconhecimento se situa na zona de transição, o que indica situação de alerta e aponta a necessidade de ações gerenciais para modificar esse resultado (Bayer, 2018; Lemos, 2017; Pacheco, 2016).

3. CLÍNICA DA ATIVIDADE: RECONHECER-SE NAQUILO QUE SE FAZ

Na Clínica da Atividade, o trabalho é uma atividade de criação. Almeja-se restaurar o “poder de agir” dos trabalhadores nos contextos de trabalho e convocá-los a recriarem seus modos de trabalho e condições de vida. Apresenta-se a definição de real da atividade que abrange o que foi prescrito, o que foi realizado, o modo como foi realizado, mas também o que foi impedido de se realizar (Clot, 2010).

A atividade impedida é o cerne de análise da atividade de trabalho. O impedimento da atividade refere-se às circunstâncias ou situações nas quais o real da atividade não pode revelar-se ao sujeito em suas potencialidades, ou seja, quando o prescrito impede a inventividade e o desenvolvimento de novas formas de fazer o trabalho. Acrescenta-se, ainda, que a impossibilidade de realizar um trabalho bem-feito ou de discutir sobre a qualidade do que se faz impede os trabalhadores de se reconhecerem no próprio trabalho, gerando uma atividade vazia que resulta em sofrimento e adoecimento físico e/ou psicológico (Clot, 2010).

Para a Clínica da Atividade, o trabalhar é sempre uma dimensão coletiva, pensada com a ajuda do conceito de ofício, que está associado à experiência e ao conhecimento prático de uma atividade. O ofício é constituído por quatro dimensões: pessoal, do trabalhador com ele mesmo; interpessoal, que se constitui na relação do trabalhador com seus pares ou outros trabalhadores com os quais interage no contexto de trabalho; impessoal, que incorpora as prescrições e normas; transpessoal, que engloba significados, expectativas, informalidades e a cultura laboral (Clot, 2010).

O reconhecimento diz respeito à possibilidade de o sujeito reconhecer-se naquilo que faz, ou seja, se reconheça no ofício (atividade). Avalia-se a qualidade do trabalho e a atualidade social do serviço prestado como critério para se reconhecer naquilo que se faz. Dessa forma, o reconhecimento é resultante do autorreconhecimento produzido pela avaliação de que se realiza um trabalho bem-feito, do qual se pode orgulhar. Sendo assim, é importante, para a manutenção da saúde, que o trabalhador possa, além de realizar suas tarefas, contribuir para a renovação daquilo que ele tem em comum com seus pares: seu ofício.

Quando não é possível que o trabalhador se reconheça no que faz, sua atividade é desestabilizada. Busca-se, então, por um reconhecimento no coletivo de trabalho (hierarquia, pares), como forma de compensação. Clot (2010, p. 253) adverte que “um reconhecimento pelo outro corre o risco de se tornar uma compensação fictícia exatamente no lugar em que havia desaparecido a possibilidade de se reconhecer em algo”. Para o autor, uma vez que o profissionalismo é um elemento chave do reconhecimento, não é suficiente ser reconhecido por alguém. O trabalhador precisa de algo para sentir orgulho como uma história comum, um produto, uma técnica, uma linguagem, uma marca dentre outros aspectos.

4. PSICODINÂMICA DO TRABALHO: O RECONHECIMENTO COMO RETRIBUIÇÃO SIMBÓLICA DA CONTRIBUIÇÃO

A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) vê o reconhecimento como uma retribuição de natureza simbólica. Essa recompensa leva o indivíduo a dar sentido ao seu trabalho, a se mobilizar subjetivamente, a transformar seu sofrimento em prazer, a responder à sua necessidade de realização pessoal, à construção da identidade e a vivenciar saúde mental (Dejours, 2008). O reconhecimento se manifesta em prazer e o não reconhecimento gera sofrimento no trabalho.

O reconhecimento apresenta duas dimensões: a primeira é o reconhecimento no sentido de constatação da relevância da contribuição do sujeito que trabalha, contribuição individual, específica para a organização do trabalho. A segunda é o reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores para a organização do trabalho, que é mais raro de acontecer nas organizações (Dejours, 2008).

A constatação da contribuição ocorre por meio de um julgamento dos outros sobre a utilidade e da qualidade do trabalho realizado. O julgamento de utilidade relaciona-se à utilidade social, econômica e técnica do indivíduo (Dejours, 1999). O julgamento da qualidade do trabalho consiste em avaliar o valor da ação subjetiva em referência a um ofício (*metier*) e em relação às regras de trabalho estabelecidas pelo coletivo de trabalho (Dejours, 2008). Julga-se a inteligência e o esforço empreendido pelo trabalhador.

A dinâmica do reconhecimento acontece na coletividade no trabalho, que envolve a combinação de solidariedade, de confiança e cooperação entre os trabalhadores. Esses elementos, no entanto, encontram-se comprometidos pelas novas formas de organização do trabalho e gestão. Dejours (1999) sugere que antes de se avaliar as condições de julgamento do trabalho se deve considerar a qualidade das relações intersubjetivas nos coletivos de trabalho, pois elas irão influenciar na manifestação do reconhecimento. Além disso, chama-se atenção para a relação entre falta de reconhecimento e processos de sofrimento, adoecimento e despersonalização.

5. INTERFACES E DIVERGÊNCIAS NA LITERATURA SOBRE RECONHECIMENTO NO TRABALHO

Essas três vertentes teóricas citadas se fundamentam por conceitos derivados da Ergonomia, como a diferenciação entre trabalho prescrito e trabalho real, avançando posteriormente para os conceitos de tarefa (prescrição) e atividade (trabalho efetivamente realizado). Outros conceitos da Ergonomia como as estratégias operatórias que os trabalhadores

desenvolvem para cumprir o trabalho que lhes foi atribuído, as diferentes formas de olhar o trabalho, a dimensão da subjetividade do trabalhador e o uso da palavra pelos trabalhadores também aparecem nessas abordagens.

Uma questão relevante a ser ponderada é se o reconhecimento precisa ser atribuído pelo outro, como preconizam a EAA_QVT e a PdT, ou se a pessoa pode reconhecer a si mesma, como considera a Clínica da Atividade. Por um lado, estão os autores que acreditam que o reconhecimento só pode vir do outro, que julga o trabalho e lhe confere valor (Araújo, 2011; Dejours, 1999); do outro lado, estão aqueles que defendem (Clot, 2010) ou relatam o autorreconhecimento em suas pesquisas (Gonçalves et al., 2018; Peixoto & Amazarray, 2022).

Araújo (2011) argumenta que mesmo que a pessoa tenha consciência de que faz um trabalho bem-feito, ela precisa do respaldo dos outros sobre seu trabalho. Como o trabalho é endereçado a outro, a satisfação só se completaria com o olhar do outro que reconhece o trabalho. Nessa perspectiva, a ideia de autorreconhecimento não se sustenta no contexto de trabalho, pois depende da legitimação do trabalho pelos outros (Dejours, 2012).

Ferreira (2017) entende que o indivíduo pode reconhecer o valor que tem de si mesmo na avaliação dos outros a seu respeito e obter assim um sentimento de valor pessoal. Em oposição a esse ponto de vista, Clot (2010) salienta que o reconhecer-se na atividade de trabalho é algo fundamental. Representa a possibilidade de os sujeitos se reconhecerem a si mesmos por meio de suas atividades. É o que permite o crescimento profissional, o exercício do poder de agir e a criatividade.

Para ilustrar esse estudo, dois casos clínicos são apresentados de forma a distinguir as diferenças da Clínica da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho. O primeiro relato aborda o reconhecimento na perspectiva dos servidores da saúde utilizando a Clínica da Atividade e a Clínica Psicodinâmica em momentos diferentes em um hospital. O segundo caso aborda o não reconhecimento no trabalho, apontando para as implicações da sua falta na subjetividade de um policial militar que se encontrava afastado do trabalho por motivos de alcoolismo, utilizando arcabouço teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

6. O RECONHECIMENTO NA PERSPECTIVA DE SERVIDORES DA SAÚDE DE UM HOSPITAL PSIQUIÁTRICO DO SUL DO PAÍS

Este relato adveio de um recorte de pesquisa institucional em andamento denominada “Estratégias de Saúde no Trabalho na Esfera Estadual do Rio Grande do Sul: uma construção através das Clínicas do Trabalho” (nºCAAE: 30541020.2.0000.5332), realizada em um Hospital Psiquiátrico Público que possui 139 anos. A instituição opera com turnos diurnos e

noturnos, prestando atendimento a pacientes ambulatoriais, agudos e crônicos, estes últimos, frutos da Reforma Psiquiátrica, estão em fase final de transição aos residenciais terapêuticos. O hospital possui importância histórica na criação e contribuição das abordagens terapêuticas relacionadas a transtornos psíquicos; bem como, na urbanização da cidade, sendo sua fachada tombada pelo patrimônio municipal e estadual.

A Clínica da Atividade foi realizada por meio de cinco sessões coletivas no próprio hospital. Participaram 8 servidores da área administrativa e técnica. Objetivou-se, por meio do dispositivo da oficina de fotos, a análise da atividade, bem como o discurso dos servidores sobre o reconhecimento no trabalho. Optou-se por essa técnica em função da recusa dos servidores em permitir gravações e filmagens. Observou-se, durante as sessões, que a fotografia causou curiosidade e gerou interesse pela participação e especialmente pela continuidade dos encontros. Além disso, a fotografia tem sido bastante utilizada como recurso de análise do trabalho em diversas áreas como, por exemplo, a da saúde (Osório, 2008).

Os técnicos de enfermagem compõem a categoria profissional mais representativa da instituição em termos quantitativos, e, embora eles sejam necessários em todos os turnos e locais, as unidades não têm o número de profissionais adequado. Isso ocorre em diversas outras profissões, mas a falta fica mais evidente na enfermagem o que traz prejuízo à prestação de um serviço de qualidade. Os resultados do estudo evidenciaram que essa situação afeta o sentido da atividade, do gênero profissional e do ofício, denunciando a ausência do poder de agir e da falta de reconhecimento, uma vez que a instituição não valida o trabalho dos servidores, especialmente o dos técnicos de enfermagem, conforme exemplificam as verbalizações a seguir:

X: “Aqui há diferentes cargas horárias, servidores de saída, novos entrantes, recém-chegados, culturas organizacionais diferentes. A Equipe de Enfermagem ‘toca’, mas só os médicos são valorizados ... só que os ‘outros’, os técnicos, não participam da construção do planejar e do decidir”.

Z: “É um desestímulo à atividade laboriosa quando não há trocas entre as estruturas”.

X: “Se houvesse participação dos técnicos, a construção institucional estaria mais sadia em diferentes níveis. Se eles olhassem o trabalho dos que levam o piano”.

Percebeu-se que o sentimento de impotência dos servidores frente a estas questões dificulta a validação do próprio autorreconhecimento. Ao creditarem à instituição a responsabilidade de resolver essas demandas, frustram-se, uma vez que não há entendimento político e de gestão quanto à importância dessa pauta na construção de saúde mental. Clot

(2010) ressalta que quando o gênero profissional (ou a memória coletiva) é maltratado, os servidores deixam de se reconhecer naquilo que fazem e sua atividade é desestabilizada.

Dessa forma, o autorreconhecimento só se manifesta na informalidade, quando as gambiarras, as catacreses, criam um senso de visibilidade aos servidores. Na pesquisa foi possível acompanhar, por meio das fotos e das falas, alguns desses momentos associados às gambiarras desenvolvidas na atividade que permitem solucionar entraves em situação de trabalho. Portanto, o prazer dos servidores é reestabelecido quando é possível reconhecer-se no ofício, o que proporciona que o trabalho readquira sua verdadeira função psicológica.

P: “Como vocês se sentiram fazendo as fotos?”

E: “Fiz da rotina, das gambiarras porque solucionar as dificuldades me dá muito prazer, poder fotografar isso foi muito bom!”

I: “Sim, ter a oportunidade no trabalho como essa!” ...

Em um segundo momento, a Clínica Psicodinâmica desenvolveu-se em 5 encontros coletivos, realizados no hospital, com 6 servidores da área administrativa e técnica. Abordou-se também o tema reconhecimento no discurso coletivo dos servidores. Os resultados revelaram que as chefias exercem poucas vezes a prática do reconhecimento e que os trabalhadores recebem o reconhecimento com estranhamento e desconfiança. A pesquisa, no entanto, abriu espaço de fala aos servidores silenciados por anos, na medida em que possibilitou uma escuta atenta e genuína, reforçando o reconhecimento ao coletivo de pesquisadores e também aos pares. Dessa forma, os servidores puderam vivenciar a sensação de pertencimento e prazer.

D: “...E quando tu tem uma chefia participativa é bem diferente, a gente pode falar e ela deixa a gente falar, até elogia! É muito bom, pena que raro!”

H: “Eu agradeço muito por isso, do trabalho profundo de vocês! Eu confio em vocês, fiquei guardando isso por 15 anos, meu marido era muito machista, a primeira coisa que ele faria seria me arrancar daqui (se soubesse dos conflitos) e eu queria continuar trabalhando!”

H:...”E aproveito pra dizer que eu achei incrível tu fazer isso!” (para a colega) ... a enfermagem tem uma relação tão boa com os pacientes, tão humana!”

Vivenciar a prática das Clínicas do Trabalho no Hospital Psiquiátrico trouxe muitos elementos a serem refletidos. As visões teórico-metodológicas distintas foram complementares para ressaltar o reconhecimento como pauta estratégica na construção de saúde mental no trabalho. As diferentes perspectivas permitiram analisar a contribuição das metodologias quanto à forma de organização do trabalho, o sentido, o poder de agir e, particularmente, a dinâmica

do reconhecimento na subjetividade dos servidores, tanto no aspecto do autorreconhecimento quanto do reconhecimento pelo outro – hierárquico e dos pares.

7. A ESCUTA CLÍNICA DE UM MILITAR AFASTADO DO CONTEXTO LABORAL POR ALCOOLISMO E O NÃO RECONHECIMENTO NO TRABALHO

O segundo caso, utilizando-se do arcabouço teórico da Psicodinâmica do Trabalho, aborda o não reconhecimento no trabalho. Neste estudo, a escuta clínica, caracterizada por meio de um estudo de caso, foi realizada com um policial militar que se encontrava afastado do trabalho por motivos de alcoolismo. Foram realizados sete encontros, nas dependências do Centro Integrado de Reabilitação e Readaptação (CIRR) da Polícia Militar, com sessões de aproximadamente uma hora e meia. Este centro tem como objetivo a ampliação dos cuidados com os militares, promovendo amparo para que eles possam se recuperar de forma mais eficaz das enfermidades decorrentes do exercício profissional.

A narrativa da trajetória pessoal e profissional do militar foi marcada por uma sequência de rupturas e faltas na sua subjetividade desencadeando o sofrimento psíquico e, por conseguinte, ao adoecimento que repercutiu no seu afastamento definitivo do trabalho devido ao uso excessivo do álcool. Em meio à trajetória narrada, o não reconhecimento foi um dos fatores preponderantes que o levaram a vivenciar o sofrimento no trabalho proveniente das inúmeras tentativas de readaptá-lo e do sentimento de inutilidade à corporação. A cada evento que lhe gerava o sentimento de frustração, por não se sentir reconhecido pela organização do trabalho, uma nova recaída no consumo demorado do álcool. Neste movimento, o militar vivenciou o sofrimento ético e patogênico, levando-o à inatividade e, por conseguinte, a entrar com o pedido de reforma da corporação militar e, dessa maneira, efetivando-o.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O reconhecimento é, portanto, um campo fecundo para a investigação científica e para descobertas que promovam conhecimentos balizadores na construção de saúde no trabalho e na sua aplicação nos contextos organizacionais. Também é um desafio para dirigentes e gestores e seus respectivos modelos de gestão de trabalho, que buscam conciliar desempenho de excelência com a percepção de bem-estar no trabalho, mas que devem se atentar não apenas nos sintomas individuais dos trabalhadores, mas na forma que o trabalho está organizado nas instituições.

Ressalta-se que a relação entre reconhecimento e trabalho é estratégica para a análise e compreensão da saúde mental, uma vez que, por meio de abordagens teórico-metodológicas, acredita-se ser possível minimizar e ou transformar duras realidades de trabalho e caminhar na

busca pela promoção e desenvolvimento da saúde nos mais diferentes contextos de trabalho. Por fim, esse estudo exploratório de diferentes aponta para a importância de futuras pesquisas que considerem e aprofundem a influência do reconhecimento e do não reconhecimento. Espera-se que esses resultados possam fornecer contribuições relevantes para pesquisas e ações gerenciais sobre o reconhecimento no trabalho, levando em consideração a saúde mental.

REFERÊNCIAS

- Araújo, J. N. G. (2011). Trabalho e reconhecimento em Hegel. In M. C. Ferreira, J. N. G. Araújo, C. P. Almeida & A. M. Mendes (org.), *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde* (pp. 41-59). Mackenzie.
- Bayer, K. C. (2018). “*Amamos o que fazemos, mas precisamos de um tempo para nós mesmos!*” *Retrato da Qualidade de Vida no Trabalho dos Pilotos do Transporte Aéreo Público Regular de Passageiros no Brasil* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília].
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Fabrefactum.
- Dejours, C. (1999). *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Fundap: EAESP/FGV.
- Dejours, C. (2008). *Trabalho, tecnologia e organização. A avaliação do trabalho submetida à prova do real*. Cadernos de TTO, 2. Blucher.
- Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722012000300002>
- Ferreira, M. C. (2008). Chegar feliz e sair feliz do trabalho: Aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In A. M. Mendes, (Org.), *Trabalho e saúde*, (pp. 40-53). Juruá.
- Ferreira, M.C. (2017). *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (2ª ed.). Paralelo 15.
- Gonçalves, J., Tolfo, S. R., & Schweitzer, L. (2018). O reconhecimento no trabalho de motoristas de transporte coletivo urbano. *Revista Relações Sociais*, 1(3), 483-497. <https://doi.org/10.18540/revesv11iss3pp0483-0497>
- Lemos, S.M.S. (2017). *A qualidade de vida no trabalho (QVT) antes e depois: análise comparativa no poder judiciário brasileiro* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília].
- Osório, C. (2008). *Oficina de fotos: uma atividade para re-inventar a atividade de trabalho*. In: Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, São Paulo: Fundacentro, Anais.

Pacheco, V. A. (2016). *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Bem-Estar / Mal-Estar no Trabalho e Reversão Tecnológica: Representações de Trabalhadores em Empresa Pública Brasileira* [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília].

Peixoto, C. R., & Amazarray, M. R. (2022). “Sou a voz do juiz na rua”: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de oficiais de justiça do Rio Grande do Sul. *Revista Trabalho (En)Cena*, 7, 01-30. 10.20873/2526-1487e022003.

Eixo 10 – Clínicas do trabalho

TRABALHO DOCENTE, NARRATIVIDADE E MEMÓRIA: CONSIDERAÇÕES CLÍNICAS DO TRABALHO

Fernanda Spanier Amador

Psicóloga
Pós-doutora em Educação (UFRGS)
Professora
feamador@uol.com.br
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Cristiane da Silva Costa

Pós-doutoranda em Psicologia Social e Institucional (UFRGS)
Doutora em Educação (UFRGS)
Professora da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre
crisdac10@gmail.com

Maria Carolina de Andrade Freitas

Doutora em Educação pela UFES
Coordenadora do Núcleo de Estudos em Educação, Cultura e Subjetividade (NEPECS)
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) - Unidade Divinópolis
maria.freitas@uemg.br

RESUMO

O trabalho docente é uma fonte inesgotável de interessantes e novas problematizações sempre aguardando para serem colocadas. Mé tier feito de pensamento vivo por entre corpos ensinantes e aprendentes, encontrou nos recentes anos de pandemia matizes especiais em termos de questões clínicas do trabalho. Somam-se também os efeitos desta experiência no pós-pandemia, bem como os atuais contornos que a violência nas escolas, problema esse não exatamente novo, vêm apresentando no cenário brasileiro e convocando a desdobramentos analíticos que envolvem a consideração do histórico político brasileiro recente. Entendendo que a tríade trabalho, subjetividade e saúde docente enlaça no presente uma gama complexa de elementos de ordem político-econômico-sanitária, reunimos nesta proposta considerações a partir de três pesquisas transversas no campo do trabalho docente, realizadas em parceria entre as autoras. Tais considerações exploram três eixos que nos parecem caros ao campo clínico do trabalho, a saber: narratividade, memória e ofício, somando-se ainda matizes indagativos relativos ao lugar do testemunho nesta intrincada dinâmica. A primeira pesquisa da qual nos ocupamos possui caráter multicêntrico e tem coordenação de professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Aborda material analítico de pesquisa que iniciou em meio a pandemia visando analisar a experiência do trabalho como atividade naquele contexto e que agora desdobra-se em efeitos no período pós-pandemia. Dela exaltamos excertos de material analítico envolvendo as tecituras entre microgestões de processos de trabalho e dinâmicas de Coletivo de Trabalho e de Trabalho Coletivo, os quais são oferecidos em restituição às e aos docentes em uma Plataforma que tem se configurado como Produto Técnico gerado no processo do pesquisar. A segunda pesquisa que compõe as discussões desta mesa articula-se a primeira: a Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) aprovou no Programa Institucional de Apoio à Pesquisa/ PAPq uma pesquisa para a análise cartográfica das histórias postadas na Plataforma. Entendo-a como uma espécie de arquivo público, a pesquisa sustenta que a análise da história requer a criação de arquivos de memória que sejam capazes de registrar fatos e narrativas que alimentem interpolações posteriores. A memória menor dos movimentos precisa ser sustentada em condição de visibilidade, para que não se apaguem as lutas empreendidas e necessárias à transformação do estado de coisas em curso. Desta forma, a plataforma arquivo-rede de memórias configura-se como um dispositivo que atualiza a inteligência estratégica ao fazer da partilha de histórias sobre o ofício docente seu modo de operação. A terceira

pesquisa consiste em tese de doutorado recentemente concluída pela UFRGS e nos apresenta o tema das escrituras, trazendo a experiência narrativa e o ato de escrita como possibilidade de dispositivo clínico do trabalho docente. Ao apostar na contribuição de professoras e professores como sujeitos ativos dos processos analíticos de trabalho, bem como, nas conexões existentes entre histórias de si e do trabalho, busca promover pela troca do coletivo e dos afetos, condições para outros modos de experimentar a docência, voltando-se à produção de saúde por meio do cuidado do ofício e valorização do coletivo como possibilidade de criação e (re)existência no trabalho.

Palavras-chave: Trabalho Docente; Narratividade; Memória; Clínica.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho docente é uma fonte inesgotável de interessantes e novas problematizações sempre aguardando para serem colocadas. Métier feito de pensamento vivo por entre corpos ensinantes e aprendentes, encontrou nos recentes anos de pandemia matizes especiais em termos de questões clínicas do trabalho. Somam-se também os efeitos desta experiência no pós-pandemia, bem como os atuais contornos que a violência nas escolas, problema esse não exatamente novo, vêm apresentando no cenário brasileiro e convocando a desdobramentos analíticos que envolvem a consideração do histórico político brasileiro recente.

Entendendo que a tríade trabalho, subjetividade e saúde docente enlaça no presente uma gama complexa de elementos de ordem político-econômico-sanitária, reunimos nesta proposta considerações a partir de três pesquisas transversas no campo do trabalho docente, realizadas em parceria entre as autoras. Tais considerações exploram três eixos que nos parecem caros ao campo clínico do trabalho, a saber: narratividade, memória e ofício, somando-se ainda matizes indagativos relativos ao lugar do testemunho nesta intrincada dinâmica.

É pela via da busca por testemunhar o que se passou a partir da crise sanitária que vivemos, não apenas dizendo o que nos contam professoras e professores a partir desta experiência, mas construindo uma ética da escritura (Seligmann-Silva, 2022) feita de alimento para uma memória do ofício capaz de atualizar suas vermes problemáticas, isto é, suas linhas propiciadoras de novas análises e escritas de si, de um trabalho, de um mundo que nos mobilizamos. Era preciso aguentar o testemunho de docentes da educação pública que se viram no Brasil enfrentando a agudeza das intensas desigualdades expressas nas precárias condições de trabalho que atravessam a experiência de estudantes pelo País afora e de por essa escuta cuidar do ofício docente e das pessoas que o alimentam.

2. ESTUDO 1

A pesquisa multicêntrica intitulada Narrativas do Trabalho Docente na Pandemia de Covid-19: pela memória do ofício, práticas de cuidado na educação financiada com recursos do

Edital Universal CNPq/MCTI/FNDCT N° 18/2021/) foi proposta no auge da pandemia e envolve quatro Universidades Públicas Brasileiras, a saber: UFRGS, UFES, UFF e UEMG. Partindo de nossas próprias angústias à época, interessávamo-nos a respeito das intensas transformações nos modos de trabalhar docente uma vez que nosso campo de investigação versa sobre a tríade trabalho, subjetividade e saúde, partindo do princípio de que essa última se relaciona a possibilidade de expansão do poder de ação coletiva quando da microgestão da distância entre Trabalho Prescrito e Trabalho Real que caracteriza o trabalho como Atividade (Clot, 2010; Schwartz, 2010). Em tempos de pandemia e de intensas infidelidades do meio provocadas pelo Coronavírus, esse talvez sendo a maior delas, perguntamo-nos a respeito de como professoras e professores vinham realizando esse esforço, esforço esse que envolve Coletivo de Trabalho e Trabalho Coletivo (Clot, 2010). Tais questões levaram-nos aos temas articulados da narrativa, da memória e do testemunho envolvidos nesta experiência, afinal: para onde estaria indo essa história? Partindo da ideia de que pelo Ofício, isto é, pelo trabalho cultivado coletivamente podemos pensar que pelo Ofício se faz história. Uma história que é herança transmitida por aqueles que criam estratégias para viver e para possibilitar viver um trabalho, como dizemos em texto anterior:

Se tomarmos aquilo que Benjamin nos diz acerca da história, há duas formas de contá-la – como herança e tradição que se recebe ou como butim que se conquista. A história oficial conta de um progresso necessário e de grandes vitórias; a vida de grandes figuras, o império que se mantém (e que é o mesmo desde que surgiu, agregando características dos povos conquistados como espólios), a continuidade dos projetos que maturam. A história do ofício, por sua vez, guarda, para além de suas invenções (grandes ou pequenas) para seguir vivendo, suas falhas e suas decepções, suas dificuldades e incapacidades. Suas derrotas. Transmitida entre aqueles que são do ofício (e transmitida também como convite ao ofício), é herança – uma história de conflitos que se recebe e que se faz sua, para que seja usada, narrada e continuada. Duas continuações diversas – uma por esconder as descontinuidades e conflitos, outra por sustentar uma narrativa. (Amador e Fernandes, 2023, p. 168).

Chamamos atenção assim, para a dimensão de que pelos enfrentamentos diários dos desafios experimentados pelo trabalho como atividade produzimos uma história que transmite as lutas, conforme indica Clot (2010; p. 286) a história do ofício: [...] para além dos gabaritos e ‘padrões’ pré-trabalhados, [...] a integralidade dos equívocos do trabalho coletivo, a memória das fraquezas, das perguntas sem resposta e das proezas realizadas, mas também as das “pequenezas” em que insistem o não-realizado e o realizável em gestação. Tal dimensão da história do ofício docente haveria de ser narrada uma vez que ofereceria elementos para uma compreensão política do tempo histórico que iniciávamos a viver. Entendendo que narrar implica transmitir uma história que é feita de multiplicidade, afeita à abertura de sentidos e à sustentação de uma prática de compartilhamento de problemas que fazem andar a história, nossa

pesquisa visa acompanhar o traçado das perturbações experimentadas no cotidiano das práticas promovendo análises que nos permitam alimenta rum lastro de sustentabilidade daquilo que se gerou enquanto estratégia de sobrevivência e de vida em meio ao trabalho docente na pandemia.

Dentre o extenso material das análises que estamos realizando, destacamos para este momento o desafio de docentes a fim de fazer presença, uma vez que tal dimensão é crucial para o exercício do ofício docente. Até a pandemia as estratégias empregadas eram umas, a partir dali enfrentar o abalo de ver seus caminhos já criados pro entre o exercício do trabalho como atividade perturbado torna-se para nós objeto de interesse em termos de análise clínica do trabalho. Professoras e professores expressam as tateantes tentativas de manter a proximidade e uma certa continuidade do vínculo construído com os alunos por meio dos conteúdos escolares e de estratégias já conhecidas, através, por exemplo, de “atividades” em material impresso, que também anunciava a tentativa de um cuidado afetivo. Há a necessidade de criar e manter vínculos como dimensão-chave do processo educativo e, portanto, do ofício docente se fez problema no curso analítico do exercício da docência na pandemia, bem como das análises suscitadas pela pesquisa. Trata-se de fazer vínculo e de produzir presença.

3. ESTUDO 2

A Universidade do Estado de Minas Gerais aprovou no Programa Institucional de Apoio à Pesquisa/ PAPq, edital 11/2022, uma análise cartográfica das histórias postadas na plataforma², considerando-a como uma espécie de arquivo público de narrativas sobre o momento da pandemia por Covid-19. Essa proposição sustentou a indicação de Pollak (1992) de que a análise da história requer a criação de arquivos de memória que sejam capazes de registrar fatos e narrativas que alimentem interpolações posteriores. Para o autor, a memória deve ser entendida sobretudo como um fenômeno coletivo e social e encarada em suas flutuações, transformações e mudanças constantes.

A plataforma-rede passou a funcionar como um dispositivo, que na acepção sustentada, englobou um composto de linhas, um conjunto multilinear, que pôde se desdobrar em distintas direções, comportar desequilíbrios e tensões, bem como variações e oportunidades, portanto,

² A estratégia de pesquisa envolveu plataformas digitais para postagem de histórias de trabalho e para realização de rodas de conversa, a fim de acessarmos a dimensão do trabalho como atividade em situações de diálogo, para comunicações diversas, bem como para circulação de informações diversas desde que atinentes ao tema da pesquisa. O objetivo era que a postagem de histórias operasse em caráter dialógico, isto é, que se estabelecesse um processo de trocas e conversas via comentários especialmente entre docentes e equipe pesquisadora. Dentre as estratégias, usamos uma plataforma desenvolvida por meio da contratação de apoio técnico especializado. Assim, dispomos de uma página eletrônica criada utilizando a tecnologia Wordpress – um Sistema de Gerenciamento de Conteúdo para internet, de código aberto.

em mudança e derivação (Deleuze, 1990). Além disso, atualizou a inteligência estratégica (Comitê Invisível, 2016) ao fazer da partilha das histórias seu modo de operação. Uma rede de conversação, segundo nos indica Teixeira (2004), agencia elementos heterogêneos em uma multiplicidade de conexões afetivas possíveis. A afirmação sobre a construção de redes afetivas refere-se à mobilização de forças que atravessam as conexões entre os diversos elementos dispostos nos encontros. Engloba a compreensão de que as práticas se produzem por diferenciações e mudanças, vinculadas a situações concretas, mobilizando singulares processos de subjetivação.

Interessou a pesquisa tomar as histórias como memória social, muito mais do que esmiuçá-las como histórias individuais e localizáveis. Nossa acepção de memória a situou como uma convergência de imagens cruzadas e inesperadas para a aparição do universo profundo de ligações coletivas e imperceptíveis. Tal como nos lembrou Barrento (2013) sobre o método benjaminiano, escrever a contrapelo com as histórias da plataforma, implicou utilizar de três estratégias de análise da memória: a) escrever ensaisticamente sustentando a mediação entre a base social e econômica e a superestrutura da criação poética, tal como a poesia de Baudelaire; b) tomar a escrita das memórias não apenas como um “inventário dos achados”, mas assinalar o momento em que o passado cruza-se ou atualiza-se no presente e; c) produzir um movimento de montagem, uma vez que a memória mostra lugares de passagens, transmutando-os em vestígios férteis de apresentação da experiência coletiva.

A memória está em disputa, indicou-nos Pollak (1989; 1992). Como fenômeno construído, em vinculação com os movimentos sociais e políticos, a memória dos movimentos não reinantes precisa ser sustentada em condição de visibilidade, para que não se apaguem as lutas empreendidas e necessárias à transformação do estado de coisas em curso. A leitura da história está indissociavelmente ligada à política (Pollak, 1989) e as memórias “subterrâneas”, nas palavras do autor, conseguem invadir o espaço público e produzir reivindicações múltiplas, significativas para a mudança social. Pollak (1989) afirma que as lembranças traumatizantes, mesmo ante a produção do esquecimento e da invisibilidade, podem perdurar durante anos, transmitindo-se de geração a outra e mantendo-se vivas.

4. ESTUDO 3

O estudo 3, apresentado nesta mesa sobre Clínicas do Trabalho, traz como proposta a experiência narrativa e o ato de escrita como possibilidade de dispositivo clínico do trabalho docente, a partir de um recorte da tese de doutorado em Educação, intitulada “Escreversões da docência: o poder de agir como saúde”, que teve por objetivo, visibilizar as experiências de si

e do trabalho, por meio de escritas docentes. Realizado em meio a pandemia de covid-19, foi viabilizado num contexto virtual, por meio de rodas de conversas online. Esse espaço (promovido pela pesquisa) que seria para a troca de experiências e produção de escrita, para além de seus objetivos iniciais ganhou, também, um caráter promotor de saúde em meio a emergência de um adoecimento coletivo dada a situação da pandemia.

Na pesquisa interessou encontrar as conexões de histórias de si e de seus coletivos que pudessem entrar em agenciamentos/circuitos de saúde. Com as escritas narradas e revisitadas a cada encontro de professoras, nos deixamos tocar e nos deixamos falar, produzindo então, o que na tese se tornou *escreversões*. Conceição Evaristo, como pesquisadora e escritora do campo da literatura, então nos despertou à escrita e à invenção de uma nova seara à presença do pensamento banhado de vida/vivências, das escrevivências às escreversões.

Conceição Evaristo, em *Becos da Memória* (Evaristo, 2017, p. 13), nos diz que “as histórias são inventadas, mesmo as reais, quando são contadas”. Essa condição admite a possibilidade de um processo em que o pesquisador/autor se coloca no espaço aberto entre a criação e o fato. Assim, o referido estudo não tratou de representar a realidade de modo explicativo, mas a partir das escritas singulares, alcançar experimentações que dizem respeito a uma coletividade. A contação singular que dá voz para uma coletividade emerge de um lugar de enunciação solidário e identificado com o contexto de onde se origina.

Contar histórias da docência se relaciona com as experiências, os conhecimentos e os saberes anteriormente elaborados por uma categoria trabalhadora. Foi pensado, então, um exercício inspirado no que bell hooks (hooks, 2017), chamou de pedagogia engajada, no sentido de uma ação que promove a liberdade e a desconstrução do que está dado, além de enfatizar o “bem-estar” docente, o que segundo autora, significa empreender um “compromisso ativo com um processo de autoatualização que promova seu próprio bem-estar” (hooks, 2017, p. 28).

Considerando a “inseparabilidade entre conhecer e fazer, entre pesquisar e intervir” dos métodos cartográficos (Passos; Barros, 2015), essa pesquisa foi, também, uma intervenção, voltou-se à possibilidade de ampliar a visibilidade e enunciação, por meio de registros escritos. Escritas sobre as marcas, as sensações, os sentidos e a emoção do fazer docente, olhando para a atividade de trabalho a partir das experiências que habitam esse lugar, bem como, as estratégias adotadas, as percepções e ambições de mudança e transformação, o devir perante as intensidades vividas.

Nessa perspectiva, abriu-se possibilidades para uma construção que aflorasse a polifonia de vozes nas singularidades que também se fazem coletivas, se reconhecendo cada um na história do outro. Para além das produções de escritas como um dispositivo de transformação e

expansão do poder de agir docente, buscando a produção de saúde no fazer docente, os encontros visaram à valorização do coletivo proporcionando uma forma de expressar aspectos sensoriais e afetivos da atividade. Yves Clot (2017) nos aponta que a garantia de agir no presente e uma perspectiva de ação no futuro da atividade de trabalho é dada a cada trabalhador por meio das histórias e memórias coletivas.

Tratou-se de abordar *possibilidades* como método de pesquisa, tendo em vista outros modos de produção de conhecimento, de aproximação ao território vivo das emoções que cercam a vida, a saúde e o trabalho, de conexão entre os agentes da pesquisa, e de exposição ao outro sem conotação de objeto ou sujeito, mas de afecção, saberes do contato, do encontro, da interface entre implicados, sem isenção, neutralidade, controle de variáveis (Costa; Ceccim, 2022).

A tese elaborada foi a construção de uma rede de afetos, por meio de encontros numa coletividade. A solicitação de escritas se revelou possibilitadora da ampliação do poder de agir e do poder de criação, não como resiliência, mas como busca de estratégias de resistência e de prazer em meio à precarização do trabalho docente. Provocar algumas desacomodações, dando visibilidade às falas de quem realmente protagoniza o trabalho, também foi um objetivo desse estudo, posicionado num campo de atuação tão caro que é a educação.

Tratou-se de possibilitar maior visibilidade às produções e questões relacionadas a atividade de trabalho docente, assim como reconhecer e valorizar a coletividade como essencial para as boas relações de trabalho. Um trabalho coletivo, que compreende um “agir e refletir sobre o mundo a fim de modificá-lo” (hooks, 2017, p. 26). Ao apostar na contribuição de professoras e professores como sujeitos ativos dos processos analíticos de trabalho, bem como, nas conexões existentes entre histórias de si e do trabalho, buscou-se promover pela troca do coletivo e dos afetos, condições para outros modos de experimentar a docência, voltando-se à produção de saúde por meio do cuidado do ofício e valorização do coletivo como possibilidade de criação e (re)existência no trabalho.

5. CONCLUSÃO

O estudo 1 evidencia que foi preciso colocar o corpo a compor o ato de ser professora e professor - o que envolve um determinado espaço físico, uma determinada rotina, mas também uma postura, envolve carregar seus materiais até a sala de aula, envolve um modo do corpo se acoplar com aquele espaço e com os dispositivos pedagógicos para produzir sua presença como professora na sala de aula. A impossibilidade de manter a postura tomada por prescrita, e ainda aquela criada nas inúmeras situações cotidianas do trabalho e que já compõem o gênero profissional para sustentar seu modo de fazer presença, mostrou-se um desafio e uma questão relevante a ser posta em análise do

ponto de vista das articulações trabalho, subjetividade e saúde na pandemia. Através do processo dialógico ensejado na pesquisa, foi possível acessar a atividade docente que dizia respeito a “fazer uma postura” para fazer presença em ambiente virtual e assim, a narrativa permitiu a problematização coletiva dessa filigrana da composição do ofício, de um aspecto que envolve fazer presença enquanto docente perante os estudantes, e que estava sendo fonte de mal-estar para a professora, fazendo-a sentir-se fora do fazer docente. No estudo 2, afirma-se que o trabalho com a plataforma-rede como espécie de arquivo público de memória do ofício docente produz forças de resistência, ainda que diante do cenário social autoritário e seus discursos oficiais. As lembranças dissidentes transmitem-se, apesar da dominação e da clivagem entre memória oficial e memórias subterrâneas. Por isso a necessidade de se testemunhar as lembranças não oficiais, o que nos remete a tarefa do presente e permite acessar o passado em suas interpolações. No estudo 3, mostra-se que por meio de encontros docentes, buscou-se uma escuta sensível, provocar afetos e praticar a alteridade, assim como, a promoção de saúde numa rede de acolhimento e cuidado. Por meio de narrativas, tecer e construir escritas, escrever e reescrever histórias, de vida e de trabalho. A intenção foi ouvir/ler essas *co-histórias* que se aproximam, então, muito mais das memórias coletivas de uma classe trabalhadora que individuais. Nesse contexto das narrativas como escritas únicas, autênticas, marcadas por experiências de vida, (re)constituindo e (re)compondo as histórias individuais e memórias coletivas.

6. REFERÊNCIAS

- Amador, F. S., Fernandes, D. R. (2023). Entre a história oficial e uma história do ofício no SUS. In: Silva, Claudia Osório da, Conceição, C. L., Maria Elizabeth Barros, M. E. B., Silva, M. A. (orgs.). *O trabalho como operador de saúde diálogos em clínica da atividade*. (1. ed.) Curitiba: Appris.
- Barrento, João. (2013). *Limiares sobre Walter Benjamin*. Florianópolis: Editora da UFSC.
- Clot, Yves. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Sobrefactum.
- Clot, Yves. (2013). o ofício como operador de saúde. *cadernos de psicologia social do trabalho*, 16(1), p. 1-11.
- Clot, Yves. (2017). Clínica da atividade. *Horizontes*, 35(3), p. 18-22.
- Comitê invisível. (2016). *Crise e insurreição: aos nossos amigos*. São Paulo: n-1 edições.
- Costa, C. S., Ceccim, R. B. (2022). Saúde do trabalhador docente e pesquisa: sujeito ou objeto, raramente afeto. *Educação e Pesquisa*, v. 48. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202248242423>

Deleuze, G. (1990). *O que é um dispositivo*. Disponível em: https://www.uc.pt/iii/ceis20/conceitos_dispositivos/programa/deleuze_dispositivo.

Evaristo, C. (2017). *Becos da memória*. (1. ed.) São Paulo: Editora Pallas.

hooks, bell. (2017). *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*. Trad. Marcelo Brandão Cipolla. (2. ed.). São Paulo: Editora WMF Martins Fontes.

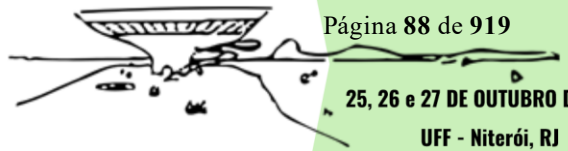
Passos, E., Barros, R. B. (2015). A cartografia como método de pesquisa-intervenção. In: Passos, E.; Kastrup, V., Escóssia, L. *Pistas do método da cartografia: Pesquisa-intervenção e produção de subjetividade*. Porto Alegre: Sulina.

Pollak, M. (1992). Memória e Identidade Social. *Estudos Históricos*. Rio de Janeiro, 5(10), p. 200-212. Disponível em: <http://www.pgedf.ufpr.br/memoria%20e%20identidadesocial%20A%20capraro%202.pdf>

Schwartz, Yves. (2000). A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. *Trabalho & educação*, Belo Horizonte, n.7.

Seligmann-Silva, M. (2022). *A virada testemunhal e decolonial do saber histórico*. Campinas/SP: Editora da Unicamp.

Teixeira, R. R. (2004). *As redes de trabalho afetivo e a contribuição da saúde para a emergência de uma outra concepção de público*. São Diego, California: Center for Iberian and Latin American Studies, University of California. (Comunicação oral).



COMUNICAÇÃO ORAL

Eixo 1 – Informalidade, uberização do trabalho e desemprego

“O QUE É MEU É MEU, O QUE É SEU É NOSSO”: O TRABALHO PLATAFORMIZADO DAS(OS) PSICÓLOGAS(OS) CLÍNICAS(OS)

Jardel Melo Bonfim
Mestrando em Psicologia
jardel.bonfim@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

Lêda Gonçalves de Freitas
Doutora em Psicologia
ledagfr@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

RESUMO

Esse estudo analisa o trabalho plataformizado das(os) psicólogas(os) clínicas(os) sob a lógica do capitalismo de plataforma. Para tanto, foi realizado um mapeamento das plataformas digitais que oferecem atendimento psicológico *on-line*, chegando ao resultado de 21 plataformas mapeadas, sendo que destas, 7 foram analisadas qualitativamente. Identificou-se que as(os) trabalhadoras(es) se encontram em uma assimetria de poder frente às plataformas, tendo em vista que essas não reconhecem a relação empregatícia, apesar do trabalho prescrito indicar tal condição. A partir deste estudo, vê-se que a crença de liberdade e autonomia apregoada pelas plataformas como chamariz ao uso da força de trabalho destes profissionais não procede, haja vista que elas constroem de forma unilateral, por meio dos termos e condições de uso, a organização do trabalho prescrito. Diante disso, percebe-se que as(os) psicólogas(as) se enquadram dentro de uma nova classe de trabalho, o “precariado”, ou “novo proletariado de serviço”.

Palavras-chave: Trabalho; Plataformização do trabalho; Uberização; Informalização.

7. INTRODUÇÃO

De acordo com Vieira et al. (2021, p. 87), “o centro do capitalismo é a exploração da classe que vive do trabalhar”. Partindo deste entendimento, surge o questionamento: de que maneira se opera o trabalho das(os) psicólogas(os) clínicas(os) que atuam em empresas por meio de plataformas digitais? Antes de proceder a essa indagação, é importante retratar o mundo do trabalho plataformizado ou uberização do trabalho, como preferem articular alguns teóricos.

A uberização, segundo Abílio (2020a), é um novo tipo de organização do trabalho, fruto de um processo de precarização manifestado pela flexibilização de direitos e deslocamento dos riscos e custos das empresas para os(as) trabalhadores(as) a partir da informalidade. Grohmann (2021, p. 13) ressalta que a plataformização do trabalho é resultado um movimento histórico que une “capitalismo rentista, ideologia do Vale do Silício, extração contínua de dados e gestão neoliberal”, além dos novos modelos de produção como o *just-in-time* (De Stefano, 2016).

Abílio (2020a) aponta que a informalidade, até o presente momento, era relacionada ao trabalho marginalizado e tida como exceção. Porém, na atualidade e como perspectiva de

futuro, tem decorrido como um processo central e se tornado regra, como aponta Antunes (2018) ao se referir as empresas-plataformas que têm crescido rapidamente na economia digital, sem garantir nenhum direito às(aos) trabalhadoras(es). Para esse estudo será considerado o entendimento de plataformização (Grohmann, 2020), embora no Brasil o termo “uberização” tenha ganhado maior visibilidade por meio dos estudos de Abílio (2019, 2020a, 2020b).

A complexidade e diversidade de áreas de trabalho mediadas por plataformas digitais vão além da organização do trabalho notabilizado pela Uber, e, apesar disso, mesmo quando pertencentes ao mesmo segmento de mercado, dispõem de formas e modos distintos de funcionamento, como destaca Grohmann (2021). Apesar das diferenças, há traços comuns que as fazem enquadrar-se na mesma lógica: informalidade, flexibilidade e precarização (Filgueiras & Antunes, 2020).

De acordo com Oliveira et al. (2020), as plataformas se classificam em duas categorias: puras e mistas. Sendo as puras aquelas que não apresentam controle e gestão significativa na relação entre as partes, servindo apenas como intermediárias para conectar clientes a profissionais. Já as mistas, embora atuem igualmente como intermediárias, condicionam, integral ou quase integralmente, também o preço, as condições e o modo da prestação dos respectivos serviços.

Van Doorn (2017 apud Grohmann, 2020, p.112) define “o trabalho de plataforma como as atividades de trabalho que são mediadas, organizadas e governadas por meio de plataformas digitais”. No mesmo estudo, Grohmann cita pesquisas que indicam que nos países periféricos aos EUA e Europa, o trabalho em plataformas digitais deixa de ser visto e empreendido não em uma economia de complemento de renda, mas como provedor da renda em si, dada a historicidade da região em virtude da forte presença da informalidade no mercado de trabalho.

Essa visão do Sul Global exposto por Casilli (2019 apud Grohmann, 2020) vai de encontro ao que Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 38) salientam sobre o processo de informalização dentro do contexto do trabalho plataformizado, ao afirmar que o “contrato de trabalho agora transfigura-se em um contrato de adesão”. Ao usar o termo adesão, as plataformas transformam os(as) trabalhadores(as) em clientes. Há, ainda, o discurso de autonomia e liberdade, que não se procede na práxis, haja vista a ausência de autogestão por parte do(a) trabalhador(a) sobre a sua organização, como a não participação da precificação da sua força de trabalho, podendo ser desligado ou bloqueado das plataformas sem prévio aviso. O que se constata é que as plataformas controlam a organização do processo do trabalho (Filgueiras & Antunes, 2020).

Ao abordar a organização do trabalho é pertinente destacar que para Dejours (1997) a organização do trabalho é definida como a divisão das tarefas e dos homens, que está atrelada ao trabalho prescrito e real. O primeiro se refere às regras, normas e técnicas para desenvolver uma determinada tarefa. Já o segundo está relacionado a situações surgidas pela execução da

tarefa, ou seja, o fazer em si. Outro teórico fundamental na análise da relação homem e trabalho é Marx (2011), que tem como tese principal a crítica ao capitalismo que tira do(a) trabalhador(a) o controle do modo e meio de produção de seu trabalho. Assim, o resultado do trabalho não é do(a) trabalhador(a), mas dos detentores dos meios de produção.

No capitalismo de plataforma (Srnicek, 2018), o modo de produção se mantém com os donos do capital, o que se mostra incoerente com o discurso do(a) trabalhador(a) ser empreendedor de si, tendo a liberdade e autonomia para se autogerenciar (Antunes, 2018; Han, 2018; Abílio, 2019; Chauí, 2020). Segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 41), no gerenciamento de si, o que se vê é uma “gestão individualizada da sobrevivência”. A sobrevivência está muito mais próxima da exploração do trabalhador do que sua autonomia, haja vista que os custos e responsabilidades do trabalho são deslocados aos(as) trabalhadores(as) que, ainda assim, devem cumprir uma série de imposições aplicadas pelas plataformas. Segundo Vieira et al. (2021, p. 89), se por um lado os serviços ofertados pelas plataformas digitais favorecem aos usuários destes serviços, por outro implicam em “detrimento das condições de trabalho”.

Todos esses elementos revelam que o(a) trabalhador(a) se encarcera numa nova classe, o precariado, ou seja, o(a) trabalhador(a) cujas características residem basicamente na incerteza, instabilidade e insegurança permanente a que se está sujeito Standing (2014). Ou como assinalou Antunes (2018), “novo proletariado de serviço” que embora seja a(o) dona(o) dos meios de produção, ou seja, o resultado da sua força de trabalho é apropriado em parte pela empresa que oferta o serviço. Dentre os trabalhadores que se enquadram nessas classificações estão os que atuam no mercado informal, como os que trabalham em plataformas digitais e aplicativos, com destaque aos(as) psicólogos(as) clínicos(as).

O serviço prestado nesse contexto é de atendimento psicológico, autorizado e regulamentado pelo Conselho Federal de Psicologia - CFP (2018, 2020), devendo a(o) profissional ter cadastro ativo no e-Psi que é o Cadastro Nacional de Profissionais de Psicologia para Prestação de Serviços Psicológicos por meio de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

De acordo com a Resolução nº 11, de 2018, do CFP, “entende-se por consulta e/ou atendimentos psicológicos o conjunto sistemático de procedimentos, por meio da utilização de métodos e técnicas psicológicas do qual se presta um serviço nas diferentes áreas de atuação da Psicologia com vistas à avaliação, orientação e/ou intervenção em processos individuais e grupais” (CFP, 2018, p. 2). Por se tratar de uma prestação de serviço informal, ou seja, sem registro trabalhista, os(as) profissionais submetidos a esse regime fazem com que essa categoria

de trabalhadores(as) se enquadre nas condições de instabilidade, insegurança, alta concorrência entre si e de trabalho por demandas esporádicas, como no contrato de zero hora citado no estudo de Vieira et al. (2021) e de Abílio, Amorim e Grohmann (2021).

Além das condições citadas acima que caracterizam formalmente o trabalho plataformizado, Filgueiras e Antunes (2020) revelam 11 medidas que marcam o controle dos(as) trabalhadores(as): 1- os(as) profissionais estão dependentes de aprovação ou não de aceitação de cadastro na plataforma; 2- as plataformas determinam quais serviços serão ofertados; 3- elas delimitam que trabalhador(a) realizará cada serviço; 4- elas definem como as práticas serão realizadas; 5- elas estabelecem o tempo para o exercício da atividade; 6- os valores são fixados pelas plataformas; 7- as plataformas especificam a forma de comunicação entre os(as) trabalhadores(as) e a empresa; 8- presença de pressão para assiduidade e aceitação das demandas; 9- presença de pressão para maior disponibilidade de tempo para a plataforma; 10- bloqueio como recurso de punição, o que deixa o(a) trabalhador(a) sem poder usar a plataforma por um tempo estipulado; 11- se utilizam do desligamento a qualquer tempo e sem aviso prévio, sem explicitar o motivo, como recurso disciplinar.

Diante disso e da complexidade do fenômeno do trabalho plataformizado, descrever a organização do trabalho dos(as) psicólogos(as) clínicos(as) é de suma importância para a compreensão e aproximação dessa temática, haja vista que até o presente momento há poucos estudos (Marques et al., 2022; Antunes et al., 2022) sobre o assunto. O trabalho plataformizado das(os) psicólogas(os) no Brasil ainda é um processo recente e com grande poder de exploração. Considerando que o Brasil tem mais de 400.000 psicólogas(os); segundo o CFP (2022) no Censo da Psicologia Brasileira em que foram entrevistadas(os) 20.207 psicólogas(os) de todo o país, foi identificado que das(os) que atuam na psicologia, 17.176, ou 73,1%, trabalham na área clínica. Percebe-se que há um público significativo latente e investigar essa realidade se faz relevante. Para tanto, foi feito um mapeamento das plataformas de atendimento psicológico on-line com apresentação da descrição da organização do trabalho contido nelas.

8. METODOLOGIA

A presente pesquisa é de natureza qualitativa de cunho exploratório e descritivo. Diante disso, foi realizada uma pesquisa documental a partir dos termos e condições de uso, bem como de informações disponibilizadas nos próprios sites das plataformas digitais e que são de domínio público, além de contatos por e-mail e WhatsApp feitos pelas plataformas mediante cadastro preenchido.

Foi feito em janeiro de 2023 um mapeamento e levantamento das plataformas digitais que oferecem o serviço de atendimento psicológico. Para tanto, foi executado uma pesquisa no

buscador do Google com as palavras-chave: “atendimento psicológico on-line”, “atendimento psicológico virtual”, “psicoterapia on-line” e “psicoterapia virtual”. As aspas foram usadas como ferramenta para que a busca fosse feita com maior grau de exatidão e na respectiva ordem.

Foi usado como critério de inclusão empresas-plataformas que oferecem atendimento psicológico on-line. Já como critério de exclusão foram estabelecidos: plataformas com domicílio estrangeiro; plataformas que ofereciam serviços de outros profissionais que não fossem psicólogos(as), e plataformas de profissionais autônomos.

A partir da pesquisa no buscador do Google, foram identificadas 21 plataformas e, seguindo os critérios de exclusão, 5 foram excluídas por oferecerem também atendimento presencial, outras 5 foram excluídas por terem outros(as) profissionais que não são psicólogos(os) e serviços para além do atendimento psicológico, e 4 foram descartadas por terem o domicílio estrangeiro. Com isso, foram qualificadas 7 para análise, e a fim de identificá-las, foram numeradas de 1 a 7, sem ordenamento específico.

Após a seleção das plataformas, foram examinadas em cada uma delas as informações sobre o prescrito da organização do trabalho dos(as) psicólogos(as). Os dados coletados foram extraídos principalmente dos Termos e Condições de Uso, bem como de todos os campos dos sites a fim de obter o maior volume possível de informações, considerando que os dados alcançados foram de domínio público, ou seja, dispostos ao público em geral que acessam as plataformas.

A fim de sistematizar os dados de forma clara e tangível, e identificar as similaridades e diferenças entre as plataformas, foram usadas como referência as 11 medidas de controle dos(as) trabalhadores(as) apontadas por Filgueiras e Antunes (2020).

9. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Seguiu-se as 11 medidas de controle dos(as) trabalhadores(as) apresentadas por Filgueiras e Antunes (2020). Das 11 medidas, 7 ficam evidentes nos termos e condições de uso disponibilizados pelas 7 plataformas apreciadas: quem pode trabalhar; o que será feito; como as atividades serão efetuadas; prazo para a execução do serviço; modo unilateral dos valores a serem recebidos; usam o bloqueio como ameaça; dispensa a qualquer tempo à disposição e sem necessidade de justificativa, como mecanismo de disciplinar. A seguir será discutida cada uma dessas formas à luz do referencial exposto.

9.1 Quem pode trabalhar

Todas as plataformas dispõem de um cadastro prévio, sendo que dos itens de 1 a 6 consta a informação de que o simples preenchimento do cadastro não garante adesão. Além disso, não

há um contrato formal de trabalho e/ou prestação de serviço, sendo que o termo de condições de uso, elaborado de forma unilateral, contempla no mesmo documento informações para as(os) psicólogas(os) e as(os) pacientes. No caso das plataformas 3 e 6 o termo “usuário” é usado para se referir tanto as(os) psicólogas(os) como as(os) pacientes. Todas expressam claramente que não há qualquer vínculo comercial e trabalhista com a(o) psicóloga(o) e que os profissionais são inteiramente responsáveis por atos realizados na plataforma.

9.2 O que será feito

Todas as plataformas apresentam o que a(o) psicóloga(o) deverá fazer, variando apenas o modus operandi. As plataformas 6, 1 e 5 informam que o serviço prestado é de terapia individual; já as plataformas 4 e 3 dizem ser de atendimento psicológico e, quanto a plataforma nº 7, o atendimento poderá ser de terapia individual, orientação vocacional e avaliação psicológica. Por último, a plataforma nº 2 indica que fará acolhimento, psicoterapia individual e de casal, além de informar qual o objetivo de cada uma delas.

9.3 Como as atividades serão efetuadas

Na mesma lógica, todas as plataformas expressam como as atividades devem ser realizadas. As plataformas de 1 a 5 comunicam que a forma de contato das(os) pacientes/usuárias(os) para com as(os) psicólogas(os) deverá ser feito pela plataforma, bem como a forma de pagamento, que terá que ser via sistema intranet disponibilizado para posterior repasse às(aos) profissionais. Já na plataforma nº 6 o contato é feito diretamente pelo WhatsApp, e no caso da plataforma nº 7, a(o) paciente/usuária(o) deverá solicitar o contato da(o) psicóloga(o).

As plataformas 1 e 4 especificam que os atendimentos podem ocorrer por meio de texto/áudio/vídeo, texto/áudio ou somente texto. As plataformas 2 e 3 informam que devem acontecer por texto/áudio/vídeo. Já a plataforma nº 5 expressa que será somente por áudio/vídeo. As plataformas 6 e 7 não fazem nenhuma especificação.

Além disso, as plataformas delimitam em que ambiente os atendimentos deverão acontecer. As plataformas 1 e 3 afirmam que devem acontecer dentro da própria plataforma. Já as de nº 2 e 5 informam que as sessões irão ocorrer em plataformas de videochamada externa, porém pré-determinam em quais a sessão deve ocorrer. As plataformas 6 e 7 preveem que irão ocorrer em plataformas de videochamada externa e podem ser de escolha livre por parte da(o) psicóloga(o). A plataforma nº 4 tem uma conduta híbrida, para os atendimentos de somente texto (chat e e-mail) será da própria plataforma, e se for áudio e vídeo será via plataforma

externa e específica. Identificou-se ainda que a plataforma nº 3 exige que os registros dos atendimentos sejam incluídos na própria plataforma.

Por último, quanto às regras de falta e cancelamento de atendimento, as plataformas 2, 4 e 5 estipulam determinações do que deve ser feito. A plataforma 6 destaca que se isenta de qualquer responsabilidade, sendo acordo direto entre paciente/usuária(o) e psicólogo(a). Já as plataformas 1, 3 e 7 não apresentam informações sobre essa questão.

9.4 Prazo para a execução do serviço

Nesse quesito, foi observado que as plataformas 1, 2, 4 e 5 estabelecem o tempo de duração dos atendimentos. Já nas de nº 3, 6 e 7 o tempo deverá ser acordado entre paciente/usuária(o) e psicólogo(a).

9.5 Modo unilateral dos valores a serem recebidos

Com relação a esse tópico, verificou-se que as plataformas 2 e 6 definem os valores a serem cobrados pelos serviços. No caso da 6 há ainda uma assinatura pela utilização da plataforma. As plataformas 1, 3, 4, 5 e 7 informam que os valores dos serviços são estipulados de forma autônoma pelas(os) profissionais. Além de que nas de nº 3, 4, 5 e 7 o uso da plataforma se dá por meio de uma assinatura. A plataforma 4, para além da assinatura, desconta 25% do valor cobrado pela(o) psicólogo(a) e demanda o valor mínimo cobrado.

9.6 Usam o bloqueio como ameaça

Quanto a esse aspecto foi visto que a maioria das plataformas, 1, 4, 6 e 7, não apresentam informações sobre essa questão. Com isso, não foi possível fazer essa avaliação. Já as plataformas 2, 3 e 5 comunicam abertamente que o não cumprimento dos termos e condições de uso pode levar à suspensão do uso delas.

9.7 Dispensa a qualquer tempo à disposição e sem necessidade de justificativa, como mecanismo de disciplinar

Neste item, segue o mesmo padrão de procedimento do tópico anterior, sendo as mesmas plataformas que estabelecem o bloqueio como coação aquelas que utilizam o cancelamento do cadastro a qualquer tempo, sem comunicação prévia e com critérios que vão além do informados nos termos e condições de uso. Além disto, todas as plataformas se eximem de

qualquer responsabilidade resultante de uma ação judicial ocasionada em virtude de condutas realizadas pelas(os) profissionais.

Como se pode observar, embora as plataformas apresentem um discurso de disrupção dos modelos de produção até o momento implantados pelo capitalismo (Marx, 2011), elas demonstram reproduzir e até mesmo intensificar a precarização do trabalho (Filgueiras & Antunes, 2020). As(os) profissionais são impulsionadas(os) a aderirem às plataformas pela autonomia e liberdade, ou seja, gerenciamento de si como apontam Abílio, Amorim e Grohmann (2021), além de fonte de renda. Entretanto, como visto acima, as condições de trabalho manifestam formas de organização, gestão e controle de conjuntura que equivalem aos estudos retratados por Standing (2014), Casilli (2019), Filgueiras e Antunes (2020) e Abílio, Amorim e Grohmann (2021).

Os meios de controle não se revelaram uniformes, uma vez que as 7 medidas citadas por Filgueiras e Antunes (2020) se manifestam de diferentes formas, tendo uma maior ou menor similaridade. Desse modo, reforça-se o entendimento de complexidade e diversidade nos modos de organização tal como é apontado nas pesquisas de Grohmann (2021). Embora os mecanismos de controle e gestão não sejam os mesmos, as plataformas se encaixam na concepção do que é considerado uma plataforma digital como assinala Van Doorn (2017 apud Grohmann, 2020).

Ao determinar quais serviços serão prestados e como serão realizados, além de estipular o tempo das sessões e a forma de contato, tira a autonomia do profissional. Como o agendamento dos atendimentos é feito dentro da própria plataforma, essa detém o controle da informação de quantos e quais são as(os) pacientes agendados para determinada(o) psicóloga(o). Como os atendimentos ocorrem por demanda, pode-se considerar que a(o) psicóloga(o) é um profissional que se enquadra na lógica *just-in-time* (De Stefano, 2016).

A ingerência sobre o valor cobrado pelos atendimentos, ou seja, da força de trabalho, evidencia uma maior mercantilização desta em favor de novas ferramentas de exploração, principalmente quando as plataformas afirmam que o seu serviço é conectar as(os) psicólogas(os), e o que se assiste é uma extrapolação. Ademais, o pagamento pelos atendimentos por parte das(os)s pacientes/usuárias(os) transcorre por meio de um sistema controlado pela plataforma, impedindo uma transação direta entre as(os) pacientes/usuárias(os) e as(os) psicólogas(os). Diante disso, pode-se observar que as plataformas agem como uma atividade produtiva.

Ao transferir para as(os) psicólogas(os) os riscos do negócio, diminuindo os custos de produção e elevando a lucratividade, as plataformas agem a partir da desresponsabilização.

Dentre a transferência de custos, pode-se destacar os atendimentos que ocorrem em outras plataformas ou aplicativos, inclusive determinando quais serão, o que atinge diretamente o discurso de autonomia e liberdade como exposto por Filgueiras e Antunes (2020). Por se tratar de um ambiente virtual, essas(es) trabalhadoras(es) utilizam os seus próprios equipamentos como celular, computador ou notebook, como também a sua rede de internet e energia, ou seja, os meios de produção. No caso da plataforma 4, para além do valor pago pela assinatura, ela retém 25% do valor final.

Nesse caso, os meios de produção não pertencem às plataformas, o que pode levar a equivocada compreensão de que as(os) psicólogas são empreendedoras(es) de si, como destaca Antunes (2018), Han (2018), Abílio (2019) e Chauí (2020). Porém, como destaca Smicek (2018), o modo de funcionamento permanece sob o controle das plataformas, além do resultado do trabalho ao reter para si uma parte do valor pago sobre os atendimentos, o que remete a um dos apontamentos feitos por Marx (2011) sobre a dominação do resultado do trabalho por parte dos donos do capital. Tais dados enfatizam o que Vieira et al. (2021) apontaram como prejuízos das condições de trabalho e o que expuseram Abílio, Amorim e Grohmann (2021) ao comentar sobre a transferências de risco de negócios para os(as) trabalhadores(as).

A possibilidade de bloqueio ou suspensão do uso da plataforma, bem como dispensa a qualquer tempo à disposição e sem justificativa se mostram como elementos que corroboram a falácia de liberdade e autonomia. Ao que parece, a lógica de autonomia não se refere ao(à) trabalhador(a), mas à plataforma ao ditar as regras de funcionamento sem se responsabilizar, terceirizando-a exclusivamente para as(os) psicólogas(os), ações judiciais. Essas informações demonstram incerteza, instabilidade e insegurança e realçam o que Standing (2014) retratou como a nova classe, o precariado. E o que Antunes (2018) chamou de “novo proletariado de serviço”. Com isso, depreende-se que as(os) psicólogas(os) que trabalham nessas plataformas estão posicionadas(os) nessas categoriais.

Compreende-se que as empresas-plataformas, ao controlarem o trabalho, exercem poderes semelhantes às empresas tradicionais, com exceção da plataforma 7, que mais se aproxima do que se pode esperar de uma empresa que apenas intermedia relação e não as gerencia, podendo assim se enquadrar no que Oliveira et al. (2020) denominaram de plataforma pura. Já as demais se encaixam em plataformas mistas por definirem praticamente todas as normas e formas de organização do trabalho, ou seja, o trabalho prescrito como preconizado por Dejours (1997).

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em plataformas digitais de psicólogas(os) ou o trabalho plataformizado – termo que foi usado nessa pesquisa – é uma temática com poucos estudos (Marques et al., 2022; Antunes et al., 2022). Essa pesquisa em questão pode ter gerado mais indagações do que respostas e talvez essa seja essa uma das maiores contribuições desse estudo: provocar inquietações.

A quantidade de plataformas analisadas foi pequena, considerando a soma total das que foram mapeadas (21), para além da restrição de plataformas brasileiras que se mostraram aderentes a uma lógica capitalista globalizada. Estudar o trabalho plataformizado no Brasil a partir de teóricos estrangeiros, acima de tudo europeus e estadunidenses que construíram suas teses a partir da realidade local, seria deslegitimar as(os) teóricas(os) nacionais. Como diz Frei Betto (como citado em Da Silva Sousa e Da Silva, 2015, p. 8), “a cabeça pensa onde os pés pisam”, por isso a escolha intencional das(os) estudiosas(os) para esse ensaio. Entretanto, para estudos futuros seria interessante construir pesquisas que mostrem as aproximações e distanciamentos entre eles.

A dificuldade de estabelecer um padrão e análises conclusivas sobre as plataformas se revelou um desafio dado as particularidades de cada uma delas. Dessa forma, carecemos de mais estudos que aprofundem essas análises, especialmente na psicologia, haja vista que a maioria dos estudos sobre o trabalho plataformizado se encontra na sociologia e no direito, como se pode identificar a partir do referencial teórico utilizado. Este estudo tem uma perspectiva crítica, não sobre a tecnologia, especialmente das plataformas digitais que oferecem atendimento psicológico, mas sobre a organização do trabalho dessas, regidas pela lógica do capitalismo neoliberal que se expande e enraíza por meio da exploração do(a) trabalhador(a).

Embora as(os) psicólogas(os) sejam tratadas(os) como funcionários dessa plataforma, não usufruem de direitos e garantias. Autonomia, liberdade e poder de escolha não condizem com os termos e condições de uso. Essa conduta evidencia a vulnerabilidade das(os) psicólogas(os) frente ao processo de precarização em virtude da assimetria e desigualdade imposta que, por sua vez, é consequência de um amplo e novo modelo de produção baseado em uma classe precarizada, pois as plataformas não reconhecem a relação empregatícia, mesmo o trabalho real apresentando abertamente tal relação.

Por fim, não foi sem essa reflexão sobre a captura e aprisionamento do trabalho por meio do neoliberalismo e suas novas lógicas de controle e gestão que o título desse estudo leva a expressão “o que é meu é meu, o que é seu é nosso”. As plataformas exprimem claramente suas regras e seus direitos, ou seja, o que é seu. Quanto ao que é do(a) trabalhador(a), mas também é da plataforma, está o fruto do resultado do trabalho desta(e) profissional. Como diz

Martín-Baró (1996, p. 18), cabe ao psicólogo(a) contribuir para o processo de conscientização “sobre as raízes, objetivas e subjetivas, da alienação social”. E assim se seguiu esse estudo e os próximos que virão.

REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), pp. 41-51.
- Abílio, L. C. (2020a). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, São Paulo, 34(98), pp. 111-126.
- Abílio, L. C. (2020b). Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? *Revista Contracampo*, [S. l.], 39(1).
- Abílio, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23(57), pp. 26-56.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, D. C., Holanda, R. R., Sousa, B. L. F., Júlio, N. O., & Silva, L. M. (2022). Psicoterapia on-line e economia do compartilhamento: um estudo de caso do aplicativo FalaFreud. *Psicologia USP*, 33.
- CFP - Conselho Federal de Psicologia (2018). *Resolução CFP nº 11/2018*. Regulamenta a prestação de serviços psicológicos por meio de Tecnologias da Informação e Comunicação e revoga a Resolução CFP nº 11/2012.
- CFP - Conselho Federal de Psicologia (2020). *Resolução CFP nº 04/2020*. Regulamenta serviços psicológicos prestados por meio de Tecnologias da Informação e Comunicação durante a pandemia do COVID-19.
- CFP - Conselho Federal de Psicologia (2022). *Censo da Psicologia Brasileira*.
- Chauí, M. (2020). O totalitarismo neoliberal. *Anacronismo e irrupción*, 10(18), pp. 307-328.
- Da Silva Sousa, I., & da Silva, M. T. M. (2015). As representações discursivas existentes no texto “Paulo Freire: a leitura do mundo” escrito por Frei Betto”. *Anais do COGITE-Colóquio sobre Gêneros & Textos*, pp. 347-362.
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Conditions of Work and Employment Series, Geneva, n. 71.

- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, 39(1).
- Grohmann, R. (2020). Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Contracampo*, 39, pp. 1-10,
- Grohmann, R. (2021). *Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas*. Boitempo Editorial.
- Han, B. C. (2018). *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Belo Horizonte: Editora Âyiné.
- Marques, L. G., Ottolia, R. F., da Silva, N. H. L. P., & Antúnez, A. E. A. (2022). Psicoterapia On-line: regulamentação e reflexo nas plataformas de atendimento. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 16(3), pp. 1-25.
- Martín-Baró, I. (1997). O papel do psicólogo. *Estudos de psicologia* (Natal), 2, pp. 7-27.
- Marx, K. (2011). *O Capital-Livro 1: Crítica da economia política*. Livro 1: O processo de produção do capital. Boitempo Editorial.
- Oliveira, M. C. S., Carelli, R. D. L., & Grillo, S. (2020). Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, 11, pp. 2609-2634.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Tradução: A. Giacometti.
- Standing, G. (2014). O precariado e a luta de classes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (103), pp. 9-24.
- Vieira, F. de O., Freitas, L. G. de, Freitas, M. S. de, & Moura, F. de A. (2021). *Precariedade das Relações de Trabalho: Uberização e Escravidão Contemporânea para além do contexto de pobreza*. Trabalho, precarização e resistências. Monteiro, J. K. [et al.] (Orgs.). São Luís: EDUFMA.

BIKE BOYS - A LUTA PELA SUBSISTÊNCIA EM MEIO À SUPEREXPLORAÇÃO DO IFOOD

Vitor Reis Soares
Bacharel em História
vitorreissoares@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Jhonata do Nascimento Vieira
Bacharel em Ciências Econômicas
Bacharel em Administração
jhonatanascimento@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Hellen Caroline Benatti de Faria
Bacharel em Administração
hbenatti@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO

Este artigo utiliza a teoria marxista da dependência para analisar a relação entre a plataforma de entregas Ifood e os *bike boys*, identificando a precarização do trabalho através da remuneração abaixo do valor, prolongamento da jornada de trabalho e o aumento da intensidade do trabalho. Com base em autores como Ruy Mauro Marini e Theotônio dos Santos, conclui-se que a relação entre a plataforma Ifood e os trabalhadores pode ser vista como uma forma de neocolonialismo, em que as economias periféricas fornecem mão de obra barata e as economias centrais extraem lucros. A uberização é entendida como uma nova expressão da superacumulação capitalista e da superexploração do trabalho. Esta pesquisa destaca a importância de uma análise mais ampla da estrutura econômica global e das relações de poder que a sustentam para compreender a precarização do trabalho dos entregadores ciclistas.

Palavras-chave: Superacumulação, Superexploração, Uberização; Entregadores; Ifood.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, a elevada taxa de desemprego foi fator fundamental para o crescimento exponencial do trabalho por meio dos aplicativos. Dos 32,4 milhões de brasileiros que têm renda por meio de plataformas de aplicativos, 16% afirmaram que essa tem sido a única fonte de renda, e 15% disseram que os aplicativos respondem por metade dos ganhos (GUIMARÃES, 2021). Este modelo de negócio ganhou força nos últimos anos e ficou conhecido mundialmente como uberização, devido ao sucesso da empresa Uber. Contudo, esse modelo foi adotado por inúmeras plataformas e vem sendo relacionado a uma tendência global de precarização do trabalho.

Estes trabalhadores, além de serem responsáveis pelas despesas atreladas ao trabalho, também estão desprotegidos socialmente, pois não contam com direitos trabalhistas ou previdenciários (ANTUNES et al., 2018). Portanto, é possível compreender o sucesso destas plataformas sob a ótica da superacumulação e da superexploração. A superacumulação é o

resultado do crescimento desmedido de capital, que estabelece o aumento na oferta de capital e a queda nos lucros. A queda dos lucros resulta na supressão da força de trabalho como forma de redução dos custos de produção (JUSTEN e GURGEL, 2021). A superexploração da mão de obra sustenta a dinâmica do capitalismo contemporâneo, onde os trabalhadores são submetidos a condições precárias de trabalho e baixa remuneração (MARINI, 2005).

A plataforma de entregas Ifood é hoje a maior empresa do segmento no Brasil e domina 83% do mercado (OLIVEIRA, 2022). O que torna ainda mais relevante investigar a relação estabelecida entre a plataforma e seus entregadores, para que seja possível compreender as condições de trabalho impostas por este modelo de negócio. Esta pesquisa, consciente de suas limitações, procura analisar essa relação estabelecida entre os entregadores ciclistas - os chamados *bike boys* - na região central e na zona sul da cidade de Niterói, no estado do Rio de Janeiro. Buscando compreender as nuances da uberização, almejando identificar como as dinâmicas de superacumulação do capital (MARX, 2013) e a superexploração da força de trabalho (MARINI, 2005) emergem neste modelo de negócio, por meio de um estudo de campo realizado com os entregadores.

Além da identificação de elementos que possam configurar a precarização do trabalho dos entregadores, também foram analisados os impactos da jornada de trabalho e debate acerca da regulamentação do ofício.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Superacumulação e superexploração

A superacumulação capitalista é um dos conceitos-chave para a compreensão da teoria de Marx acerca do capitalismo, ocupando posição de grande importância no pensamento marxista. Para Marx (2013), o processo de superacumulação é resultado da natureza autodestrutiva do capitalismo, uma vez que a acumulação é inerente ao sistema capitalista. Já Keynes (2012), a superacumulação está atrelada a uma demanda insuficiente, que provocaria queda não só na produção, mas também na geração de empregos. Para Schumpeter (1997), embora concorde que a concentração de capital pode conduzir a queda na demanda e conseqüentemente provocar recessão econômica, aponta possíveis soluções ao problema, sobretudo através do processo de inovação.

A superacumulação é o resultado do crescimento desmedido de capital que é acumulado de forma concentrada nas mãos de poucos e tem um impacto significativo na economia global (MARX et al., 2013). Esse movimento conduz a um aumento na oferta de capital e a uma queda nos lucros, que resulta numa crise de sobrecapacitação (JUSTEN e GURGEL, 2021; TEIXEIRA e PAIM, 2018

e POCHMANN, 2016). Esse processo é tido como um dos principais fatores que contribuem para a instabilidade econômica no sistema capitalista. (ANTUNES, 2018).

De acordo com Justen e Gurgel (2021), no Brasil, a estratégia adotada para driblar a queda da taxa de lucro nos remete ao conceito de superexploração do trabalho. Uma vez que as medidas tomadas pelo governo em 2016, promoveram significativas mudanças nas relações de trabalho que resultaram na elevação do grau de exploração e a compressão salarial, em ambiente fortemente afetado pela superpopulação relativa, garantidora do exército de reserva.

Segundo Mathias Seibel Luce (2013), apoiado pela Dialética da Dependência de Ruy Mauro Marini, a superexploração pode ocorrer mediante quatro formas ou modalidades: 1) quando a remuneração da força de trabalho é abaixo do seu valor; 2) pelo prolongamento da jornada, provocando o desgaste físico e psíquico do trabalhador; 3) através do aumento da intensidade do trabalho, provocando consequências físicas e psíquicas futuras; e 4) quando o aumento do valor da força de trabalho não é acompanhado pelo aumento da remuneração.

O conceito cunhado por Marini tem como finalidade explicar o fundamento da dependência como modalidade *sui generis*, ou seja, única em seu gênero do capitalismo. Podendo ser compreendida como violação do valor da força de trabalho, seja porque a força de trabalho é paga abaixo do seu valor, ou por ser consumida pelo capital além das condições normais, levando ao esgotamento prematuro da força vital do trabalhador.

2.2 Uberização, reivindicações e regulamentação

A uberização é um fenômeno que contribui para a precarização do trabalho em diversas partes do mundo, reflexo da redução de custos operacionais em um mundo globalizado, mas que adquire outros desdobramentos nos países periféricos (CARCANHOLO, 2005).

De acordo com Luce (2013), nos últimos anos assistimos ao neodesenvolvimentismo aprofundar a flexibilização dos direitos trabalhistas e permitir a superexploração da força de trabalho. A partir destas reflexões, se faz necessária a compreensão dos novos modelos de trabalho e prestação de serviço que se popularizaram através dos dispositivos tecnológicos.

Segundo Antunes (2018), assistimos ao crescimento exponencial de uma escravidão digital, onde a empresa moderna exige trabalho flexível, sem jornadas estabelecidas, sem remuneração fixa e sem atividade predeterminada, sem direitos, nem mesmo direito de organização sindical. Desta forma, a uberização refere-se à tendência de empresas utilizarem plataformas digitais para conectar trabalhadores autônomos a clientes que precisam de seus serviços, mas também está fortemente relacionado a uma tendência global de precarização do trabalho.

De acordo com dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), estima-se que entre 2016 e 2021, o número de pessoas que trabalhavam para aplicativos de entrega saltou de 30 mil para 278 mil. Contudo, apesar das mobilizações e reivindicações de melhorias nas relações de trabalho, como o “Breque dos apps” em 2020, estes trabalhadores não lograram grandes conquistas. Existem indícios de que estas organizações tenham sido desmobilizadas pela própria plataforma Ifood (LEVY, 2022).

Portanto essas mobilizações, embora sirvam para exprimir a possibilidade de combate a precarização do trabalho, se refletem acerca das condições impostas pelo nosso país. O qual está incutido em um processo histórico-social que o relegou a periferia do sistema capitalista, onde os trabalhadores são submetidos a condições precárias de trabalho e remuneração (MARINI, 2005).

2.3 Bike Boys: a precarização do trabalho e os desafios da regulamentação na era da uberização

O termo *bike boys* refere-se a entregadores que utilizam bicicletas como meio de transporte para realizar entregas de comida e outros bens. Este modelo de negócio tem se popularizado em diversas cidades ao redor do mundo, onde o trânsito intenso pode tornar a entrega de alimentos mais lenta e difícil para veículos motorizados.

Embora as entregas em bicicleta possam parecer uma opção mais sustentável em comparação com a entrega de alimentos por carros ou motocicletas, a atividade apresenta desafios e riscos específicos para os *bike boys*. Além disso, a remuneração e proteção social para os trabalhadores muitas vezes não são adequadas, o que pode levar a situações de exploração e precariedade.

Barré (2019) destaca o uso de bicicletas por entregadores na cidade de Paris, evidenciando a exploração e as condições de trabalho precárias enfrentadas pelos trabalhadores. Bichard e Kazepov (2018) salientam a importância de soluções sustentáveis para as entregas em áreas urbanas e a necessidade de garantir a proteção social dos trabalhadores envolvidos.

Hesse e Oehlmann (2019) realizaram um estudo de caso em Berlim, analisando a eficácia das entregas de bicicleta, mostrando a viabilidade desse modelo de negócio. Ma et al. (2019) estudaram a disposição do consumidor em utilizar serviços de entrega de bicicleta na China, destacando a importância das atitudes ambientais na escolha desse tipo de serviço.

No Brasil, estudos como o de Braga et al. (2021) destacam a necessidade de políticas públicas que promovam a segurança no trânsito para ciclistas, além de enfatizar a importância de garantir a proteção social dos entregadores.

A utilização de *bike boys* como alternativa mais sustentável para as entregas, tem sido cada vez mais difundida. Estudos como os citados acima evidenciam a importância de se buscar soluções que garantam a segurança e os direitos dos trabalhadores envolvidos nesse tipo de atividade, além de promover a proteção ambiental e a utilização de bicicletas como meio de transporte.

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

Esta pesquisa se caracteriza como qualitativa, do tipo exploratória e descritiva. De acordo com seus procedimentos técnicos, o estudo configura-se como um estudo de campo (GIL, 2008). Para a coleta de dados, foi utilizada a técnica de observação participante.

3.1 Observação participante

Como instrumento para a construção dos dados, foi utilizada a técnica de observação participante. O método consiste na convivência do pesquisador no contexto da atividade em questão, participando e observando as inter-relações entre os participantes e também com o ambiente. Isso permite que o pesquisador consiga respostas que não costumam ser manifestadas claramente pelos participantes e que não seriam possíveis de obter por outros métodos (HAMMERSLEY; ATKINSON, 1995).

A observação participante permite capturar a essência do fenômeno em estudo, uma vez que os verdadeiros participantes agem de forma natural e espontânea. Isso torna-se possível porque, neste método, o pesquisador vivencia uma experiência tal qual um participante do fenômeno pesquisado por determinado período (BERREMAN, 1990; ELLIOT; JANKEL-ELLIOT, 2003).

3.2 Execução da pesquisa

O contato com a rotina de trabalho dos *bike boys*, foi dado por meio das observações e interações dos pesquisadores com os trabalhadores. Foi utilizado questionário para se obter dados socioeconômicos e entrevistas, cujo roteiro foi embasado no material teórico. Para fazer as observações, optou-se por abordar os *bike boys* em seus locais de trabalho, sendo realizada na Rua Quinze de Novembro, no centro da cidade de Niterói, Rio de Janeiro, próxima ao Plaza Shopping e a diversos restaurantes de *delivery*, e também na Rua Gavião Peixoto, no bairro Icaraí, em Niterói, onde há várias aglomerações de entregadores.

As observações e interações ocorreram de segunda a sexta-feira entre os dias 9 e 13 de janeiro de 2023, nos horários entre 10:00 e 16:00 horas. Este horário foi escolhido para entender

a dinâmica de entregas nos horários de pico e por maior concentração de entregadores no local. Todas as interações foram feitas de modo a não intervir na execução do trabalho e a não prejudicar os participantes. Na tabela 1, observamos os dados pessoais dos participantes.

Tabela 1 - Dados pessoais dos participantes.

Nomes	Idade	Escolaridade	Bairro	Renda mensal*	Horas de trabalho*
Eliéser	20 anos	Ensino Fundamental Incompleto	Fonseca	R\$ 2.000,00	10 horas
Fernando	21anos	Ensino Fundamental Incompleto	Grota	R\$ 3.200,00	11 horas
Mariane	18 anos	Ensino Médio Incompleto	Jurujuba	R\$ 2.000,00	10 horas

Fonte: elaborado pelos autores.

*A média da renda mensal depende da quantidade de dias e horas em que os entregadores conseguem trabalhar.

Visando preservar a identidade dos participantes, os autores optaram por atribuir-lhes nomes fictícios. Observou-se que a faixa etária dos participantes varia entre 18 e 21 anos, e que a renda média mensal auferida foi de R\$ 2.400,00. Além disso, constatou-se que os três participantes possuem baixa escolaridade, tendo incompleto o ensino médio ou fundamental, e que residem em bairros periféricos de Niterói.

4. BIKE BOYS NO IFOOD: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL

A empresa iFood é uma das mais bem-sucedidas no Brasil, com 200 mil entregadores em todo o país, atendendo cerca de 60 milhões de pedidos por mês e presente em mais de 1.200 municípios brasileiros (IFOOD, 2023). No entanto, a empresa tem sido criticada por sua relação com os entregadores, que reivindicam melhores condições de trabalho e a regulamentação da atividade (SOARES E DOURADO, 2022).

De acordo com Mathias Seibel Luce (2013) sob a luz de Ruy Mauro Marini, a superexploração acontece quando a remuneração da força de trabalho é inferior ao seu valor. Segundo De Stefano (2017), em modelos de negócios baseados em plataformas, há uma hierarquização financeira, onde as plataformas estão em primeiro lugar, seguidas pelos clientes e, em último lugar, os trabalhadores.

Lara, Braga e Ribeiro (2020) relatam que um entregador cadastrado na plataforma recebia mais de R\$4,00 por quilômetro rodado no início de suas atividades, mas em 2019 passou a receber menos de R\$1,00 pelo mesmo trecho. Moura (2021) explica que o abuso cometido

pelas empresas de *delivery* é agravado quando há mais oferta de mão de obra, o que leva a uma diminuição do preço pago aos entregadores.

Marini (2005) categoriza o prolongamento da jornada de trabalho e o aumento da intensidade do trabalho como formas de superexploração. A pesquisa da Aliança Bike (PERFIL, 2019) mostra que os entregadores trabalham mais de 10 horas por dia, de segunda a domingo. Essas condições precárias de trabalho reforçam a necessidade de regulamentação da atividade de entregas de aplicativos.

Para demonstrar nossa investigação, selecionamos relatos de três entregadores que trabalham na plataforma iFood. O primeiro é Eliéser, de 20 anos, morador do bairro Fonseca e trabalha na plataforma há 1 ano. O segundo, é Fernando, morador do bairro Grota, que se acidentou realizando uma entrega e não recebeu ajuda da plataforma. Já a terceira, é Mariane, de 18 anos, moradora do bairro Jurujuba, relatou dificuldades em trabalhar caso chegue "atrasada". Para estruturar nossa análise, organizamos o estudo da seguinte forma: primeiro, descrevemos as situações de forma independente e, depois, refletimos sobre elas à luz das ideias de Ruy Mauro Marini e Theotônio dos Santos sobre a superexploração do trabalho.

De acordo com o entregador Eliéser, a sua rotina de trabalho é longa e o jovem diz percorrer:

[...] aproximadamente 100 quilômetros por dia, sem ter que ficar o tempo todo disponível [...] a partir das 11 horas da manhã e trabalho 10 horas por dia [...] minha média salarial é de R\$ 2.000 por mês [...] e trabalho há 1 ano na plataforma [...]

Em seus estudos, Ruy Mauro Marini e Theotônio dos Santos destacam a relação entre a superexploração da mão de obra e a lógica do capitalismo contemporâneo, em que os trabalhadores são submetidos a condições precárias de trabalho e remuneração. No caso dos entregadores de aplicativos, como Eliéser, essa realidade se faz presente na medida em que esses trabalhadores percorrem longas distâncias diariamente, sem ter um horário fixo de trabalho, recebem baixa remuneração e muitas vezes ficam sem assistência em caso de acidentes ou problemas de saúde decorrentes da atividade.

Segundo Marini (2011), a superexploração é uma das principais características do capitalismo contemporâneo, que se baseia em uma estrutura produtiva cada vez mais flexível e fragmentada, em que os trabalhadores são submetidos a condições de trabalho desumanas. Santos (2001) complementa a superexploração é uma forma de intensificar a exploração do trabalho em um contexto de concorrência acirrada, em que as empresas buscam maximizar seus lucros, sem se preocupar com o bem-estar dos trabalhadores.

O segundo entregador entrevistado foi o Fernando, que também nos diz sobre a sua rotina exaustiva e o acidente que se envolveu:

[...] hoje eu estou trabalhando das 11:00 às 15:00 horas, das 15:00 às 18:00 horas e das 18:00 às 22:00, eu trabalho nesses três turnos, todo o santo dia [...] ando quase uns 90 quilômetros por dia [...] em um mês eu consigo fazer uns R\$ 3.200 [...] aconteceu acidente comigo e eu fiquei duas semanas sem trabalhar, nessa época o aplicativo não me ajudou em nada, porque nós (entregadores) não temos acesso ao ifood para falar sobre isso [...] se eu for roubado, tenho que correr atrás, o aplicativo não abraça se você precisar de alguma necessidade, se você precisar de carregador ou telefone para você trabalhar, isso aí é seu custo [...] o aplicativo não reage de forma solidária com nada [...]

A fala do entregador Fernando, evidencia diversas características de superexploração do trabalho. Em primeiro lugar, a necessidade de percorrer longas distâncias diariamente para conseguir uma remuneração mínima, o que configura a intensificação do trabalho e a precarização das condições laborais. Marini (2011) discute a superexploração, a qual se caracteriza pela obtenção de uma mais-valia, além daquela necessária para a reprodução da força de trabalho, por meio da ampliação da jornada, aumento da intensidade do trabalho e diminuição dos salários.

Além disso, a fala do entregador destaca a vulnerabilidade e a falta de proteção social dos trabalhadores na plataforma. Santos (2018) afirma que a superexploração do trabalho é uma característica estrutural do capitalismo, que utiliza a tecnologia e a informação para aprofundar a exploração do trabalhador. Essa exploração se manifesta na ausência de direitos trabalhistas, na falta de segurança no trabalho e na subordinação do trabalhador ao aplicativo, que exerce controle sobre as atividades realizadas.

O relato do entregador também aponta para a falta de suporte e proteção oferecidos pelos aplicativos em situações de acidentes e roubos. Marini (2011) destaca que a superexploração se dá pela apropriação do capital de toda a produção social, deixando os trabalhadores sem garantias e sem condições de luta pela melhoria de suas condições. Santos (2018) complementa ao afirmar que essa situação de vulnerabilidade e exploração só pode ser combatida através da organização e mobilização dos trabalhadores em busca de seus direitos.

Por sua vez, a jovem entregadora Mariane nos relatou que:

[...] já houve contratemplos comigo, deu agendar o turno (para trabalhar) e não conseguir está lá (no local de trabalho) no horário e não conseguir mais trabalhar [...] não pode ter atraso [...] quando é um dia de chuva eu consigo trabalhar caso eu me atrase, porque não tem quase ninguém trabalhando [...]

A entregadora Mariane, revela as condições de trabalho precárias e a falta de proteção dos trabalhadores por parte do aplicativo. Ela menciona contratemplos em relação à organização

do trabalho, como a dificuldade em comparecer aos locais de trabalho no horário agendado, o que pode resultar na perda da oportunidade de trabalho. Além disso, Mariane destaca a importância de estar sempre em dia com as obrigações, como não atrasar-se para os trabalhos, indicando a pressão que os trabalhadores sofrem para manterem-se ativos na plataforma.

De acordo com Antunes (2020), ao monitorar em tempo real a execução de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados, as empresas têm utilizado os aplicativos, como instrumento de controle da força de trabalho, rotulando as plataformas como uma mera ferramenta de trabalho autônomo.

Essas condições evidenciam a superexploração e a precarização das relações de trabalho, se manifestando na forma de jornadas extenuantes, baixa remuneração e ausência de direitos trabalhistas básicos, como seguro-saúde e estabilidade no emprego. Essa situação é agravada pela falta de regulamentação específica para esse tipo de atividade, o que permite que as empresas operem sem ter que cumprir com as obrigações legais previstas para os trabalhadores formais.

No Brasil, a flexibilização das leis trabalhistas vem sendo executada a partir de ideias neoliberais que colocam os direitos dos trabalhadores como vilões, encarecedores de mão de obra e responsáveis pelo desemprego (SOUZA, 2020). Diversos riscos incidem em diversos âmbitos na vida do trabalhador, como segurança, saúde, lazer, e educação que são negligenciados devido à necessidade de continuar trabalhando para atender as demandas da empresa que se coloca como mediadora, mas que controla todo o processo de trabalho (MOURA, 2021).

Marini e Santos (1990) destacam que a superexploração não se restringe a uma simples exploração da força física do trabalhador, mas também se estende à sua vida social, cultural e psicológica. Os *bike boys*, são submetidos a jornadas exaustivas, riscos de acidentes e assaltos, além de estarem sujeitos a uma constante insegurança financeira.

As exposições de Eliéser, Fernando e Mariane demonstram como a superexploração tem um impacto negativo na vida dos trabalhadores. Eles relatam a necessidade de se submeter a condições de trabalho precárias para garantir a sobrevivência financeira, sem ter acesso a garantias trabalhistas básicas. O modelo de negócio dos aplicativos de entrega se beneficia da exploração desses trabalhadores, enquanto eles são deixados sem proteção.

Neste contexto, as lutas pela regulamentação das plataformas digitais, pela organização dos trabalhadores e pela conscientização da sociedade civil, são medidas necessárias para romper com a lógica da superexploração e precarização do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, buscamos desenvolver uma análise da relação entre a plataforma de entregas Ifood e seus entregadores ciclistas, à luz da teoria marxista da dependência.

Dessa forma, ao refletir sobre a teoria marxista da dependência proposta por Ruy Mauro Marini e Theotônio dos Santos, identificou-se que a relação entre a plataforma de entregas Ifood e os entregadores ciclistas se insere nessa lógica global de exploração. De acordo com essa teoria, os países periféricos do capitalismo são subordinados aos países centrais, sendo explorados através da extração de seus recursos e mão de obra barata, o que gera um ciclo de dependência econômica e destruição dos modos de vida locais.

Em relação aos *bike boys* do Ifood, a dependência econômica é evidente. Esses trabalhadores muitas vezes não têm outras opções de remuneração e se submetem a longas horas de trabalho, percorrendo dezenas de quilômetros por dia, muitas vezes sem direito a descanso ou seguro de trabalho. Foi observado também, que os trabalhadores que se encontram nas zonas periféricas do capitalismo passam por uma condição ainda mais intensa de exploração, que assegura a extração de valor relativa nas zonas centrais do capitalismo.

Como limitações metodológicas, reconhecemos que a intensa atividade dos entregadores dificultou a realização de entrevistas em profundidade ou grupos focais. Optamos, portanto, pela observação participante como forma de coleta de dados.

Por fim, consideramos que este estudo contribui para a compreensão das relações entre a plataforma Ifood e os *bike boys*, trazendo à tona questões importantes relacionadas à precarização do trabalho e à exploração desses trabalhadores. Espera-se que este trabalho estimule futuras reflexões a cerca deste modelo de negócio e suas implicações na vida dos trabalhadores envolvidos, visando a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, onde o trabalho seja valorizado e respeitado como um direito humano fundamental.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R., & FILGUEIRAS, V. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, 39(1), 27-43. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>

ANTUNES, R. (2020). ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?. **Observatorio Latinoamericano y Caribeño**, 4(1), 12-22. <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-46>

BARRÉ, J. (2019). Bike messengers and the gig economy: a study of working conditions and workers' strategies in Paris. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 13(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2022.10.012>

BERREMAN, G. D. (1990). Etnografia e controle de impressões em uma aldeia do Himalaia. In A. Z. Guimarães (Ed.), **Desvendando Máscaras Sociais** (3a ed., pp. 123-174). Rio de Janeiro: Francisco Alves.

BICHARD, E., & KAZEPOV, Y. (2018). Delivering the goods: Environmental and social sustainability in last-mile logistics. **International Journal of Urban Sciences**, 22(1), 63-77. <https://doi.org/10.3390/su13115894>

BRAGA, A. V. M., DE CARVALHO, C. A., & JACOB, B. G. (2021). Entrega de bicicleta: Segurança no trânsito e proteção social do trabalhador. **Revista Cadernos MetrÓpole**, 23(54), 15-37. <https://dx.doi.org/10.1590/2236-9996.2023-5700>

CARCANHOLO, M. D. (2005). Dependência e Superexploração da Força de Trabalho no Desenvolvimento Periférico. In **Seminário Internacional REG GEN: Alternativas Globalização** (8 a 13 de Outubro de 2005, Hotel Gloria, Rio de Janeiro, Brasil). Rio de Janeiro, Brasil: UNESCO, Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. Retrieved from <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/reggen/pp06.pdf>

DE STEFANO, V. (2017). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy". **Comparative Labor Law & Policy Journal**, 38(2), 471-504. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2892802>

ELLIOT, R., & JANKEL-ELLIOT, N. (2003). Using Ethnography in Strategic Consumer Research. **Qualitative Market Research**, 6(4), 215-223. <https://doi.org/10.1108/13522750310492310>

FILGUEIRAS, V., & CAVALCANTE, S. (2020). What has changed: a new Farewell to the Working Class? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, 35(102), 1-22. <https://doi.org/10.1590/33906022003>

GIL, A. C. (2008). Como elaborar projetos de pesquisa (4th ed.). São Paulo: Atlas. <https://doi.org/10.1590/S0103-110420090001100028>

GOLD, R. L. (1958). Roles in sociological field observation. **Social Forces**, 36(3), 217-223. <https://doi.org/10.1093/sf/36.3.217>

GUIMARÃES, F. (2021). Cerca de 11,4 milhões de brasileiros dependem de aplicativos para ter uma renda. **Estadão**. [https://www.cnnbrasil.com.br/business/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/#:~:text=A%20pesquisa%20mostra%20ainda%20a, ganhos%20\(leia%20quadro%20acima\)](https://www.cnnbrasil.com.br/business/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/#:~:text=A%20pesquisa%20mostra%20ainda%20a, ganhos%20(leia%20quadro%20acima))

HAMMERSLEY, M., & ATKINSON, P. (1995). Ethnography: principles in practice. **Routledge**. <https://doi.org/10.4324/9780203405324>

HESSE, M., & OEHLMANN, J. (2019). Sustainable urban last mile logistics: A case study of cargo bike deliveries in Berlin. **Sustainability**, 11(1), 219. <https://doi.org/10.3390/su11010219>

IFOOD. (s.d.). Recrutamento e seleção. [Website]. Retrieved May 7, 2023, from https://carreiras.ifood.com.br/?utm_source=home_ifood&utm_medium=referral&utm_campaign=botao_header

JUSTEN, A., & GURGEL, C. (2021). Neoliberalismo, queda da taxa de lucro e política pública do trabalho no Brasil. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, 26(85). <https://doi.org/10.12660/cgpc.v26n85.115767>

KEYNES, J. M. (2012). Teoria geral do emprego, do juro e da moeda (Saraiva, Ed.) (1936). <https://doi.org/10.1590/S0101-31572013000100012>

LARA, B., BRAGA, N., & RIBEIRO, P. V. (2020). “Parceria” de risco: aplicativos lucram com o coronavírus pondo entregadores em risco de contágio. **The Intercept Brasil**. <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativo-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>

LEVY, C. (2022). A máquina oculta de propaganda da Ifood. **Agência Pública**. <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>

LUCE, M. S. (2013). Brasil: nova classe média ou novas formas de superexploração da classe trabalhadora? **Trabalho, Educação e Saúde**, 11, 169-190. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462013000100010>

MA, X., WANG, Z., LIU, J., & ZENG, Y. (2019). Willingness to use bicycle courier services in China: the moderating effect of environmental attitude. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 73, 177-189. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2019.06.017>

Marini, R. M. (1973). Dialética da dependência. In *Contribuição à crítica da economia política. Paz e Terra*. <https://doi.org/10.11606/9788523201446>.

Marini, R. M. (1990). Dialética da dependência. In A. S. A. Sant'Anna (Org.), *Rui Mauro Marini: vida e obra* (pp. 119-138). **Xamã**. DOI: 10.13140/2.1.1604.0964

Marini, R. M. (2005). Dialética da dependência. In J. P. Stédile & R. Traspadini (Orgs.), *Ruy Mauro Marini: vida e obra* (pp. 119-138). **Expressão Popular**.

Marini, R. M. (2011). *Subdesenvolvimento e Revolução*. **Editora Expressão Popular**. <https://doi.org/10.11606/9788577430533>

Marini, R. M. (2011). *América Latina: dependência e integração*. **Editora Expressão Popular**.

Marini, R. M. (2017). *Capitalismo e marginalidade na América Latina*. **Editora Unesp**.

Marx, K. (2013). *O Capital - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital* (R. Enderle, Trans.). **Boitempo**.

Moura, L. R. (2021). *Pedalando para sobreviver: o processo de uberização do trabalho e os entregadores ciclistas*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Brasil.

Oliveira, J. J. (2022, April 2). iFood ficou tão grande que prejudica empresas e clientes, dizem analistas. **UOL**. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/04/02/ifood-ficou-tao-grande-que-prejudica-os-brasileiros.htm>

Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo. (2019, July). **Aliança Bike, Entregadores Ciclistas de Aplicativos**. http://aliancabike.org.br/pagina.php?id_secao=10&id_page=50

Pochmann, M. (2016). Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil. In M. Teixeira, H. Andrade, & E. Coelho (Orgs.), *Terceirização e Precarização: faces da mesma realidade* (pp. 101-122). **Sindicato dos Químicos**.

Redação. (2021, February 12). Pesquisa: 20% dos trabalhadores usam apps para ter renda. **Isto é Dinheiro**. <https://www.istoedinheiro.com.br/pesquisa-20-dos-trabalhadores-usam-apps-para-ter-renda/>

Redação. (2020, November). SinDelantal, da qual iFood detém 49%, encerra operações no México. **Forbes**. <https://forbes.com.br/negocios/2020/11/sindelantal-da-qual-ifood-detem-49-encerra-operacoes-no-mexico/>

Redação Finanças. (2022, February 15). iFood anuncia saída da Colômbia após perder para rival. **Forbes**. <https://br.noticias.yahoo.com/i-food-anuncia-saida-da-colombia-apos-perder-para-rival-080014990.html>

SANTOS, T. (1990). *Socialismo ou capitalismo: dilema contemporâneo*. (4ª ed.). Rio de Janeiro: **Civilização Brasileira**.

SANTOS, T. (1999). Por que o Brasil não é um país desenvolvido? In: FIORI, J. L. (Org.). *A teoria da dependência: balanço e perspectivas* (pp. 41-56). Petrópolis: **Vozes**.

SANTOS, T. (2001). A difícil construção do futuro. **Revista Crítica Marxista**, 13, 23-33.

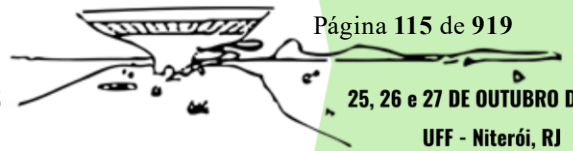
SANTOS, T. (2018). *Imperialismo e dependência: revisitando o debate*. São Paulo: **Boitempo Editorial**.

SOARES, A. P., & Paschoal, D. (2022). *Desorganizando para organizar: a construção do organizar político dos entregadores por plataformas digitais no Brasil*.

SOUZA, M. B. C. A. (2020). *Juventudes trabalhadoras, uberização e precarização da vida: contribuições para o campo do trabalho e da Terapia Ocupacional*. Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia.

SCHUMPETER, J. A. (1997). *A teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. (C. A. da Motta, Trad.). São Paulo: **Nova Cultural**. (Original publicado em 1939)

TEIXEIRA, C., & PAIM, J. (2018). A crise mundial de 2008 e o golpe do capital na política de saúde no Brasil. **Saúde em Debate**, 42, 11-21. <https://10.1590/0103-1104201810706>.



ONDE ESTÃO OS TRABALHADORES NOS DEBATES SOBRE ÉTICA E REGULAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL? CONDIÇÕES DE TRABALHO NO MERCADO DE MICROTAREFAS NO BRASIL

Matheus Viana Braz

Doutorado em Psicologia pela Universidade Estadual Paulista (Unesp/FCLA)
matheus.braz@uemg.br
Universidade Estadual de Maringá (UEM) e
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG)

Thiago Casemiro Mendes

Mestrado em Psicologia pela PUC-MG
thiagomendes.prof@gmail.com
Faculdade de Nova Serrana (FANS)

Yasmin Alexandre Ferreira

Graduação em Psicologia pela Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG)
yasminferreira9999@gmail.com
Universidade do Estado de Minas Gerais

RESUMO EXPANDIDO

Introdução e Objetivo – Parece haver um consenso, nas universidades como entre os formuladores de políticas públicas, que a Inteligência Artificial (IA) deve ser regulada, sobretudo quando entramos no debate sobre seu enfoque ético. Proliferam-se no mundo todo discussões sobre requisitos éticos da IA, sobre melhores práticas e padrões técnicos (Jobin et al., 2019), os quais cumpriram função norteadora na criação de ferramentas e mecanismos regulatórios sobre IA. No fim, as problematizações parecem culminar majoritariamente na definição de princípios e diretrizes, como, por exemplo, justiça e injustiça, equidade, transparência, não-maleficência, privacidade e proteção de confidencialidade, responsabilidade jurídica etc (Anadiotis, 2022). Diversos atores sociais estão envolvidos nesse campo, como instituições públicas, de pesquisa, empresas privadas, organizações do terceiro setor, os quais buscam postular diversos princípios éticos na IA. Três questões têm destaque na literatura, de acordo com Casilli (2021). Primeiro, permanece aberto o debate sobre a interpretação desses princípios e valores. A transparência, por exemplo, pode ser compreendida na perspectiva das recomendações da produção da IA em códigos abertos, assim como sob a ótica da privacidade de dados e dos critérios de tomadas de decisões de sistemas automáticos. No âmbito global, sublinhamos ainda a discussão sobre a falta de transparência acerca de quem são os principais financiadores que investem na IA globalmente (Ochigame, 2019). Segundo, sobretudo no universo corporativo (Ibáñez & Olmeda, 2022), proliferam-se códigos de ética e manuais de recomendação/boas práticas, de maneira que o problema da ética da IA tende a ser abordado pela via da correção de vieses algorítmicos (Palladino, 2023), como se, em sua origem, se tratasse de um problema de ordem eminentemente técnica e tecnológica. Terceiro, no debate público, predomina o imaginário futurístico e tecnodeterminista segundo o qual o desenvolvimento tecnológico, em especial no campo da IA, culminaria na substituição do trabalho humano por robôs (Cox, 2023). Por isso, a ética tende a ser tratada notadamente sob a alcunha dos “dilemas éticos”, como, por exemplo, no caso da parametrização e arbitragem moral de tecnologias inteligentes.

A maior parte das pesquisas (Whittlestone et al., 2019) sobre os impactos sociais, econômicos e políticos das IAs (Hagerty & Rubinov, 2019; Athey, 2019; König & Wenzelburger, 2019) se concentra somente sobre desafios de suas implementações. Esse ponto é central e vai ao encontro dos imaginários hegemônicos sobre a IA, pois tais estudos parecem aceitar alguns pressupostos amplamente colocados em xeque por estudos críticos desse campo. Conforme menciona Casilli (2021), supõe-se que toda tecnologia que se diz IA existe e que a IA funciona de forma automatizada. Além disso, supõe-se que ela já está desenvolvida e já funciona, como se o que estivesse impedindo sua escalabilidade fosse somente problemas de ordem técnica e ética.

Propusemos um distanciamento em relação a esse imaginário hegemônico, para que possamos ampliar o debate sobre ética e regulação da IA, considerando suas formas concretas de produção, bem como trazendo a luz elementos essenciais de sua cadeia de suprimentos, que permanecem as margens e são comumente desconhecidas pela população geral. Nesse estudo, objetivamos analisar o problema ético dos sistemas automáticos e sua relação com o trabalho humano precário necessário para a produção da IA, à luz das condições de trabalho de trabalhadores brasileiros que atuam em plataformas online de microtarefas de treinamento de dados. Argumentamos que o debate ético da IA se opera pela análise dos impactos, riscos e benefícios de sua implementação, mas carece de análises mais apuradas sobre a força de trabalho necessária ao treinamento de dados que precede o aprendizado de máquinas.

Método – O trabalho de campo abarcou três fontes de dados. Primeiro, realizamos uma etnografia digital, entre os anos de 2020 e 2021, em 22 grupos de Whatsapp e Facebook relacionados ao mercado de microtarefas online. Depois, fizemos entrevistas em profundidade com 15 trabalhadores. Dez mulheres e cinco homens foram entrevistados, com idade mínima de 22, máxima de 54 e média de 36,2 anos. Entre os participantes, 13 pessoas tinham ensino superior completo, em diferentes áreas, como direito, engenharia de petróleo, fisioterapia, engenharia civil, administração, biotecnologia, letras, comércio exterior e ciência da computação. Atuavam em ao menos uma e no máximo quatro plataformas concomitantemente, entre as listadas: Amazon Mechanical Turk, Appen, Telus (anteriormente denominada Lionbridge), Clickworker, Quadrant e OneForma. Por fim, de maneira a lograr uma caracterização sócio-demográfica dessa população, utilizamos um questionário (com mais de 120 questões) preenchido por 477 trabalhadores da plataforma Microworkers. A escolha pela plataforma se justifica pelo fato de abarcar variadas modalidades de microtrabalho. A pesquisa foi cofinanciada pelo Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), MSH Paris-Saclay e pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG). Os dados provenientes das entrevistas foram analisados à luz da Sociologia Clínica (Viana Braz, 2021a). Destaca-se ainda que publicamos em junho de 2023 um relatório de pesquisa, o qual serviu de base para a elaboração do presente texto (Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

Resultados e Discussão – Em tempos de ChatGPT, quando pensamos em produção massiva de dados, logo fazemos conexões com noções como *deep learning*, *machine learning*, redes neurais artificiais etc. Associamos ainda esse processo a engenheiros de software, arquitetos de dados e demais profissionais altamente especializados. No entanto, ainda parece pouco conhecido no Brasil o fato de que a cadeia produtiva da Inteligência Artificial depende de uma multidão de trabalhadores precários, que trabalham em suas casas executando microtrabalhos sub-remunerados, que humanos fazem de forma mais eficiente que máquinas (Viana Braz, 2021b; Viana Braz, Mendes & Ferreira, 2022; Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

Todo aprendizado de máquina depende da geração, classificação, preparação, verificação e anotação de dados. E é aqui que o trabalho humano é vastamente necessário. Globalmente, o

trabalho de treinamento e anotação de dados é externalizado pelas empresas e é realizado por trabalhadores em plataformas globais de microtarefas como Amazon Mechanical Turk, Appen, LionBridge/Telus, ClickWorker, Microworkers etc. Essencial na cadeia de produção de toda IA desenvolvida no mundo, o microtrabalho implica um trabalho de extração e geração de dados, reduzido a um serviço e pago por peça, feito em plataformas digitais, controlado e organizado por gestão algorítmica (Viana Braz, 2021b; Viana Braz, Mendes & Ferreira, 2022; Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

No Brasil, Viana Braz (2021) identificou a existência de mais de 50 plataformas dessa natureza, que conta com milhões de brasileiros. Tratam-se de pessoas que passam horas por dia em suas casas realizando microtarefas por demanda, em plataformas digitais como Appen, Clickworker, Amazon Mechanical Turk, Microworkers etc. Os trabalhos têm como objetivo a geração e anotação de dados para o aprendizado de máquinas, assim como a verificação de saídas algorítmicas e a correção de falhas na automação. Em troca, elas recebem centavos de dólares ou reais após a realização e aprovação de cada microtarefa.

Na prática, não é necessário ser especialista em tecnologia para fazer esse trabalho, pois nos remetemos a microtarefas de baixa complexidade que envolvem, por exemplo, categorizar imagens, classificar publicidades, transcrever áudios e vídeos, avaliar anúncios, moderar conteúdos publicitários, violentos ou pornográficos em mídias sociais, rotular pontos de interesse anatômicos, digitalizar documentos etc. Esse universo converge ainda com as plataformas de fazendas de cliques (Grohmann et al., 2022), cujo objetivo é gerar impulsionamento de mídias sociais, centradas no mercado de compra e venda de seguidores, curtidas, comentários e inscritos em mídias sociais como Instagram, Facebook, Youtube, TikTok, Kwai e Spotify. Aqui, contamos com uma multidão de trabalhadores que, a partir da criação de centenas de contas falsas, passam horas de seus dias assistindo a vídeos, inscrevendo-se em canais, ouvindo músicas, compartilhando, curtindo, seguindo, votando etc.

De um lado, tais plataformas difundem seus serviços como oportunidades de renda-extra e inserção em um universo altamente cobiçado pela população geral: o universo da Inteligência Artificial. De outro, os trabalhadores realizam tais trabalhos sem quaisquer proteções sociais, trabalhistas, estão dispersos globalmente e o dinheiro obtido se incorpora como necessidade aos seus rendimentos. Mas quem são essas pessoas? Qual o lugar do Brasil nessa cadeia de produção? Quem são os brasileiros envolvidos nesse mercado? Em quais condições realizam esse trabalho? Quanto ganham? Por que recorrem às plataformas?

Quando comparados com outros países (Berg et al., 2018), os trabalhadores brasileiros nesse mercado são ligeiramente mais jovens, possuem níveis inferiores de escolaridade, porém se distinguem substancialmente por contarem com maior proporção de mulheres. Não encontramos a maioria de mulheres em nenhum outro país pesquisado por nosso laboratório de pesquisa, o que indica que possivelmente no Brasil estamos diante de um fenômeno singular. Dentre os 477 trabalhadores que preencheram nosso questionário, alguns dados nos permitem caracterizar as condições de trabalho nesse mercado em âmbito nacional (Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

Em resumo, R\$9,36 é o valor bruto ganho em média por hora nas plataformas; R\$581,71 é a média de rendimentos mensais dos trabalhadores nas plataformas; 15 horas e 30 minutos é o tempo médio semanal dedicado às atividades remuneradas nas plataformas; 33,5% tem como única fonte de renda as plataformas de microtrabalho; 31,9% trabalham 7 dias por semana nas plataformas; 38% estavam desempregados, sem atividade profissional ou na informalidade;

44% dos trabalhadores possuem Ensino Superior Completo; R\$1866 é o rendimento médio mensal dos trabalhadores, contando com todas suas fontes de renda, o equivalente a 1,41 salário mínimo no Brasil. Esse valor é 31,5% inferior ao rendimento da população geral no Brasil (R\$2727) (Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

Dentre os trabalhadores que atuam na formalidade, 40,5% trabalham em tempo parcial; 66% contam com uma quantidade mínima de dinheiro a ser obtida nas plataformas para o pagamento de suas contas. Com base também nas entrevistas realizadas, constatamos que as piores microtarefas envolvem moderação de conteúdos violentos e pornográficos em mídias sociais, assim como o treinamento de dados em tarefas consideradas “estranhas” (como tirar fotos de cocôs de cachorro em ambientes domésticos, para treinar dados de “robôs aspiradores”). As principais queixas dos trabalhadores estão ligadas à incerteza, instabilidade, falta de transparência, insegurança, cansaço e falta de interação nas plataformas (Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

Com base na Sociologia Clínica (Gaulejac, 2007), compreendemos ainda que a ideologia gerencialista, difundida nessas plataformas de maneira consubstanciada a ideologia californiana (Barbrook & Cameron, 2015), constitui a espinha dorsal dos instrumentos de governança e gestão do trabalho, cujos objetivos são obter a adesão dos trabalhadores às plataformas e escamotear os conflitos do trabalho, direcionando-os ao nível individual. A gestão, nesse sentido, é estruturada por instâncias mediadoras, a partir das quais se combinam prescrições, restrições e normas a um conjunto de compensações, vantagens e gratificações (Viana Braz, 2022).

Nesse cenário de nebulosidade, caracterizado pela competição exacerbada e verticalização radical das tomadas de decisão por parte das plataformas, a ideologia gerencialista propagada serve como um substrato, a partir do qual se oferece um léxico de respostas aos conflitos vivenciados pelos trabalhadores. Argumentamos que no âmbito ideológico, a adesão ao discurso das plataformas é parcial, de modo que o nível da atividade não é suficientemente compensatório para dar conta do esvaziamento de sentido decorrente das tarefas repetitivas. Todavia, cumpre função identitária em situações em que os entrevistados precisam explicar seus trabalhos aos outros. A ideologia gerencialista serve para reforçar os elementos positivos dos conflitos psicológicos decorrentes das contradições da organização do trabalho (Viana Braz, 2022).

No âmbito sociopsíquico, analisamos as fontes de sofrimento no trabalho de acordo com dois planos distintos: a partir 1) do excesso de trabalho e da ausência de sentido decorrentes das atividades; e 2) da instabilidade e da descartabilidade presentes nas plataformas. Chama atenção o fato de que em ambos os planos os conflitos são verbalizados pelos trabalhadores, de forma consciente, contudo são confrontados somente de forma individualizada. O léxico gerencialista opera como elemento de base no confronto a situações ansiogênicas, de modo que os conflitos provenientes do gerenciamento do trabalho são interiorizados pelos trabalhadores e passam a ser individualizados e psicologizados (Gaulejac & Hanique, 2015; Viana Braz, 2022).

Do ponto de vista da saúde do trabalhador, referimo-nos a um contexto com precárias fontes de reconhecimento, cujas tarefas são geralmente esvaziadas de sentido e no qual as fontes de prazer tendem a ser cada vez mais escassas, em função do aumento da instabilidade e da descartabilidade. A organização do trabalho não parece oferecer condições efetivas à expressão do desejo dos trabalhadores, à manifestação de singularidade e à realização de si (Viana Braz, 2021b). Ao contrário, ela produz ansiedade, insegurança e angústia, porém os sistemas

mediadores garantem que tais sofrimentos e conflitos permaneçam escamoteados, sem que irrompam coletivamente, de forma organizada pelos trabalhadores (Viana Braz, 2022).

Constatamos, por fim, que o microtrabalho está vinculado ao desemprego e à crescente informalização do trabalho no Brasil (IBGE, 2022). Em um país onde 39 milhões de pessoas atuam na informalidade, diante de oportunidades de trabalho cada vez mais precárias, as plataformas apresentam-se como meio alternativo de rendimentos. Mais ainda, conforme aumenta-se a procura por microtrabalho, ocorre também a depreciação das remunerações nas plataformas (Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

As condições de trabalho são também assimétricas, quando consideradas as diferenças entre países do Norte e Sul Global (ou mundo majoritário). O valor/hora pago em média nas plataformas em países em desenvolvimento é US\$4,43 (Berg et al., 2018), contra US\$1,80 no Brasil. No caso da Sama, empresa que fez parceria com a OpenIA para treinar os dados que subsidiaram o aprendizado de máquinas do ChatGPT, a média de pagamento aos trabalhadores quenianos variava entre US\$ 1,32 e US\$2 por hora, conforme revelado em reportagem na revista Time (Perrigo, 2023). Em outras palavras, quando falamos em microtrabalho, nos remetemos também a um processo de exploração de mão de obra barata, informal e periférica de empresas localizadas em países do Norte Global. Se os trabalhadores estão dispersos globalmente, as formas de controle e gestão sobre o trabalho permanecem bastante centralizadas, de maneira que a exploração euro-americana da divisão internacional do trabalho também se reproduz nesse mercado (Viana Braz, 2021; Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

Conclusão – Se nos interrogamos sobre qual o lugar dos trabalhadores é porquê parece que eles não têm sido priorizados no âmbito da regulação e ética da IA. Apesar das promessas centradas na automação de processos e negócios, o desenvolvimento da IA depende substancialmente do trabalho humano precário para treinar e aperfeiçoar seus algoritmos. Com efeito, é fundamental que nos esforços regulatórios e nos debates sobre ética da IA, seja considerado o papel central do microtrabalho no âmbito da economia das plataformas e do desenvolvimento de tecnologias inteligentes.

As pesquisas feitas em nosso laboratório, no Brasil, levam a crer que nosso país ocupa uma posição essencial nessa cadeia humana global de suprimentos de dados, mediante a oferta de mão de obra barata em plataformas globais de microtarefas. Para além da formulação de códigos de ética voltados aos desafios e obstáculos da implementação da IA, defendemos que o debate sobre ética e regulação da IA deveria: 1) contemplar o papel da força de trabalho mal remunerada, invisibilizada e explorada de países do Sul Global na cadeia de produção da IA, de maneira a reduzir desigualdades e assimetrias existentes; 2) Abarcar as distintas condições de trabalho as quais estão submetidos os trabalhadores em plataformas de microtarefas de treinamento de dados, sobretudo na América Latina; 3) partir do pressuposto que o microtrabalho está imbricado em formas específicas de extração de valor da plataformização do trabalho e deve ser compreendido como elemento estrutural (e não conjuntural) de cadeias de produção mais amplas, globais, cujas condições de trabalho são geograficamente localizadas, embora regidas por países do Norte Global.

O debate sobre regulação da IA no Brasil tem crescido, embora ainda estejamos atrasados, quando comparados com outras localidades (como na Europa, por exemplo). Ao explorar as condições de trabalho desses trabalhadores em território nacional, esperamos auxiliar formuladores de políticas públicas a compreenderem de modo mais profundo essa forma de trabalho. Uma vez que o microtrabalho no Brasil está intrincado a cadeias de suprimentos de

dados globais, sugerimos que a regulação efetiva da IA e do trabalho informal nas plataformas não pode ser obtida sem que sejam problematizadas e colocadas em xeque essas redes de dependências globais (Viana Braz, Tubaro & Casilli, 2023).

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Microtrabalho; Saúde do trabalhador; Sociologia clínica; Plataformização do trabalho.

REFERÊNCIAS

- Anadiotis, G. (2022). The state of AI ethics: The principles, the tools, the regulations. *Venture Beats*. 3 de fevereiro. Disponível em: <https://venturebeat.com/ai/the-state-of-ai-ethics-the-principles-the-tools-the-regulations/>
- Athey, S. (2019). The Impact of Machine Learning on Economics. In: A. Agrawal, J. Gans, & A. Goldfarb (Org.). *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*. p. 507-547. Chicago: University of Chicago Press.
- Barbrook, R.; Cameron, A. (2015). The Californian Ideology. In: Barbrook, R.; Cameron, A. (Orgs.). *The internet revolution: from dot-com capitalism to cybernetic communism*. p. 12-27. Amsterdam: Network Notebooks.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the on-line world*. Genebra: International Labour Office.
- Casilli, A. A. (2021). *Qu'est-ce qu'une intelligence artificielle « réellement éthique » ?*. In: Les Cahiers de TESaCo n.1. Disponível em: <https://www.tesaco.fr/wp-content/uploads/2021/02/Les-Cahiers-de-TESaCo-n%C2%B01.pdf>
- Cox, J. (2023). Many workers worry AI is coming for their jobs. Can we get past the fear and find a silver lining? *Work: in progress*. 18 de abril. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20230418-ai-anxiety-artificial-intelligence-replace-jobs>
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (Tradução de Ivo Storniolo). São Paulo: Ideias e Letras.
- Gaulejac, V. ; Hanique, F. (2015). *Le capitalisme paradoxant: un système qui rend fou*. Paris: Seuil.
- Grohmann, R.; Aquino, M.C.; Rodrigues, A.; Matos, É.; Govari, C.; Amaral, A. (2022). Click farm platforms: An updating of informal work in Brazil and Colombia. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, (16) 02: 07-20.
- Hagerty, A.; Rubinov, H. (2019). Global AI Ethics: A Review of the Social Impacts and Ethical Implications of Artificial Intelligence. *arXiv preprint arXiv:1907.07892*. Disponível em: <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1907/1907.07892.pdf>

Ibáñez, J.C.; Olmeda, M.V. (2022). Operationalising AI ethics: how are companies bridging the gap between practice and principles? An exploratory study. *AI & Society*. 37(1): 1663-1687.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. 2º trimestre 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=34635&t=resultados>

Jobin, A.; Lenca, M.; Vayena, E. (2019). The global landscape of AI ethics guidelines. *Nature Machine Intelligence*. (12)1: 389-399.

König, P.; Wenzelburger, G. (2020). Opportunity for renewal or disruptive force? How artificial intelligence alters democratic politics. *Government Information Quarterly*. 37(3): 101489.

Palladino, N. (2023). A ‘biased’ emerging governance regime for artificial intelligence? How AI ethics get skewed moving from principles to practices. *Telecommunications Policy*. 47(5): 102479.

Perrigo, B. (2023). Exclusive: OpenAI Used Kenyan Workers on Less Than \$2 Per Hour to Make ChatGPT Less Toxic. *Time*. 18 de Janeiro. Disponível em: <https://time.com/6247678/openai-chatgpt-kenya-workers/>

Ochigame, R. (2019). The invention of “ethical AI”: How Big Tech Manipulates Academia to Avoid Regulation. *The Intercept*. 20 de dezembro. Disponível em: <https://theintercept.com/2019/12/20/mit-ethical-ai-artificial-intelligence/>

Viana Braz, M. (2021a). *Trabalho, Sociologia Clínica e Ação: alternativas à individualização do sofrimento*. Porto Alegre: Editora Fi.

Viana Braz, M. (2021b). Heteromação e microtrabalho no Brasil. *Sociologias*, 23(57)134-172.

Viana Braz, M.; Mendes, T. C.; Ferreira, Y. A. (2022). Ideologia gerencialista e plataformas de treinamentos de dados para Inteligência Artificial (IA): condições de trabalho e saúde dos trabalhadores no Brasil. *Reciis – Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, 16 (4), 759-784.

Viana Braz, Matheus; Tubaro, Paola; Casilli, Antonio, A. (2023). *Microtrabalho no Brasil: quem são os trabalhadores por trás da inteligência artificial? Relatório de Pesquisa DiPLab & LATRAPs*. Disponível em: <https://diplab.eu/?p=2833>

Whittlestone, J. Nyrupe, R. Alexandrova, A. Dihal, K. Cave, S. (2019). *Ethical and societal implications of algorithms, data, and artificial intelligence: a roadmap for research*. Londres: Nuffield Foundation.

MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA NO CONTEXTO DO TRABALHO PRECARIZADO DE TRABALHADORES DE APLICATIVO

Lêda Gonçalves Freitas³

Doutora em Psicologia
ledagfr@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

Manuela Silvestre Fernandes Alencar

Graduanda em Psicologia
manuilencar@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

Maria Eduarda Santos Pontes Pinto

Graduanda em Psicologia
maduspp@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

Beatriz Amália Albarello

Doutora em Psicologia
beatrizamalia@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

RESUMO

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), no atual cenário do capitalismo em sua fase rentista, tem influenciado as formas de trabalho, no que tange aos modos de produção e às relações entre empresas e trabalhadores, levando a uma sofisticação na exploração do trabalho humano (Antunes e Filgueiras, 2020). Partindo de uma pesquisa-ação, este estudo com motoristas e entregador-ciclista de aplicativos realizou uma escuta clínica do sofrimento no trabalho, a fim de investigar a organização do trabalho e os modos de enfrentamento destes trabalhadores. Nesse sentido, buscou-se analisar se os participantes criaram alternativas emancipatórias para lidar com o real, tendo em vista o contexto de precarização. Para a coleta e análise das informações obtidas, dispôs-se da metodologia de caráter construtivo interpretativo desenvolvido por Rey (2017). Como resultado, emergiram questões relacionadas à organização do trabalho; gamificação; à mobilização subjetiva; ao sofrimento no trabalho e às estratégias para enfrentar as adversidades nesse cenário. Por fim, verificou-se que os trabalhadores se encontravam subsumidos a grandes corporações capitalistas, uma vez que esses indivíduos são controlados e explorados pelas estruturas algorítmicas dos aplicativos, e que recorrem a diferentes estratégias de enfrentamento a essa realidade.

Palavras-chave: Mobilização subjetiva; Trabalhadores de aplicativo; Precarização do trabalho; Plataformas digitais.

1. INTRODUÇÃO

Tem-se visto novos modos de trabalho representando os limites entre formalidade e informalidade dos vínculos empregatícios traduzidas em formas precarizadas de trabalho, principalmente impulsionadas pelos avanços tecnológicos do novo século, como as plataformas

³ Coordenador do grupo de pesquisa sobre trabalho e mobilização subjetiva, do Laboratório de Trabalho, Sofrimento e Ação (LATRASA). Professora do *stricto sensu* em Psicologia da Universidade Católica de Brasília.

digitais. A precarização inerente à Plataformização do Trabalho pode ser identificada no trabalho “autônomo” de trabalhadores de aplicativos que, fígados pela promessa de flexibilidade e subjetivação neoliberal, se veem absorvidos por uma lógica de superexploração e isenção de direitos básicos de um trabalho formal (Abilio, 2019).

Desse modo, neste estudo, foi realizada uma pesquisa-ação com objetivo de compreender como, psíquica e sociologicamente, as organizações de plataformas digitais atuam para desequilibrar o sujeito, que busca criar possibilidades de saúde no trabalho, construindo processos de mobilização subjetiva, almejando transformar o sofrimento em prazer.

Para Antunes e Filgueiras (2020), nesta segunda década do século XXI, tem-se observado um grande avanço tecnológico, mais conhecido como indústria 4.0, que potencializou a utilização de TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação) para fins de automação e inteligência artificial. Deste modo, diante do aprofundamento do uso destas novas tecnologias no mundo do trabalho, o que se vive é a passagem da coerção externa do ser que trabalha, para uma autoexploração.

Essa nova realidade de formas de trabalho ganhou espaço na sociedade do capitalismo financeiro, como o trabalho mediado por plataformas digitais, que conquista seu ápice com o trabalho precário arquitetado por empresas de serviços em geral, como transporte, delivery etc. Essa nova modalidade de trabalho demanda o uso de ferramentas digitais e da internet para realizar a mediação entre as empresas e o trabalhador, bem como a gestão da produção e do trabalho propriamente dito, que são os chamados aplicativos (Antunes e Filgueiras, 2020).

Existem diversas nomenclaturas para indicar o trabalho precarizado mediado pelos recursos digitais, como: *gig economy*, *platform economy*, *work on-demand*, entre outros (De Stefano, 2017). No entanto, o que elas têm em comum é justamente a utilização das plataformas digitais como ferramentas de contato entre os que contratam e os que exercem a força de trabalho, isso tudo sem recorrer a um vínculo empregatício oficializado.

Observa-se então, uma nova forma de subjugação do trabalhador à lógica do capital, visto que, apesar da propaganda de flexibilidade e do trabalhador enquanto mero “prestador de serviços” (Antunes e Filgueira, 2020), a realidade é a atualização do controle e gerenciamento de quem contrata. Antes, tinha-se um “empregador”, seguindo uma noção explícita e punitiva de vigilância e gerenciamento inserida no modelo do panóptico de Bentham como em Foucault (1975/1987), e hoje tem-se as plataformas imersas no funcionamento dos algoritmos obedecendo à mesma ideologia gerencialista (Gaulejac, 2007) de coerção autoinfligida, mobilizando o trabalhador para os objetivos da produção capitalista, que nesta nova categoria

é sofisticada pelo controle da inteligência matemática que define instruções a serem executadas, mecanicamente cabíveis de punição em caso de descumprimento da lógica programada.

Nesse sentido, instituições privadas mascaradas de plataformas digitais em smartphones e computadores, instituem um laboratório global do capital, funcionando como uma “Caixa de Skinner”, como colocado por Gomes Júnior e Lopes (2022), que, através dos dados em formato de algoritmos e a colonização da psique em prol da produtividade, coordenam e condenam o trabalhar desses indivíduos. Assim, tem-se um sistema que mobiliza subjetividades para a realização de um ideal de “sujeitos” condicionados e adaptados às exigências da nova ordem econômica, autônomos, polivalentes, criativos, que assumam responsabilidades e arquem com os riscos. Tem-se diante deste cenário, um “super-humano”, suplantado pelo ritmo das corporações (Gaulejac, 2007).

É dentro desse modelo de subordinação que os entregadores e motoristas de aplicativos se encontram inseridos, configurando uma nova modalidade de “economia de bico”, na qual devem se colocar à disposição do funcionamento dos algoritmos em um universo gamificado que confunde trabalho com desempenho em jogos, estabelecendo mecanismos de ranqueamento dentro dos aplicativos por conquista de níveis e avaliação dos clientes (Desgranges, 2021).

Como efeito, a precarização social do trabalho acentuou-se com a vinda das tecnologias digitais, a mundialização do capital e a reestruturação dos modos de produção, advindos do processo de acumulação do capital que comanda a sociedade na busca incansável e insaciável pelo lucro e produção, cada vez mais estimulados pela concorrência intercapitalista no mundo (Druck, 2011; Sennett, 2002).

Como resultado da liberalização total do capital, nos deparamos com uma desregulamentação do trabalho, controlado por uma “ciência gerencial”, que convida o indivíduo ao gerenciamento racional de si mesmo como se ele próprio fosse uma empresa privada, predominando o culto à excelência e ao autoaperfeiçoamento, que incitam não apenas a fazer melhor, mas a ser “o” melhor em comparação com outros e consigo mesmo em fases anteriores (Gaulejac, 2007).

O desdobramento, dessa intensa precarização do trabalho, funciona como resposta imediata à escassez de oportunidades no mercado de trabalho como resultado da intensa crise do capitalismo, o que leva os trabalhadores a se associarem a empresas-aplicativo em um novo modelo de gerenciamento laboral (Luna e Oliveira, 2022). Isso permite observar o jogo de poder dos discursos organizacionais, que tendem a considerar essas novas modalidades de trabalho como facetas do ideal disseminado pelo empreendedorismo, opções modernas flexíveis e

benéficas para a classe trabalhadora. A partir dessa noção, muitos sujeitos se veem inseridos em uma dinâmica de exploração, com intensificação no ritmo de trabalho e deterioração das suas condições e direitos laborais.

O empresário de si é aquele sujeito que pensa sua relação com o mundo através dos valores empresariais, mas (a)sujeitado como um produto do sistema neoliberal, em que age de acordo com uma relação utilitária e de crescimento infinito, acreditando que, na liberdade de mercado e na competição, ele pode obter uma quantidade ilimitada de resultados bem-sucedidos. Nesse contexto de subjetivação contábil e financeira, sendo nada mais que a forma consumada de subjetivação capitalista, cada indivíduo é uma empresa que deve se gerir e um capital que se deve fazer frutífero. À vista disso, a assimilação das práticas de gestão às práticas antigas é um procedimento astucioso, que valida a dar-lhes um forte valor simbólico no mercado da formação dos assalariados (Dardot e Laval, 2016).

Dejours (1992) propõe que o sofrimento e o adoecimento psíquico podem ser fruto de relações de trabalho precárias, em que as condições e a organização do trabalho afetam a saúde dos trabalhadores. Segundo Lancman e Sznelwar (2004), as estratégias de mediação do sofrimento, seja individual ou coletiva, utilizadas pelos trabalhadores pretendem superar e/ou transformar as adversidades do trabalhar. Dentre as estratégias de enfrentamento, a mobilização subjetiva por meio da inteligência prática compõe uma ferramenta essencial no cotidiano do trabalho.

A mobilização subjetiva é definida como um processo caracterizado pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho, onde há deliberações. Para o autor, o processo de mobilização subjetiva não é prescrito, é vivenciado de forma particular por cada sujeito e permite a transformação do sofrimento através de uma operação simbólica: o resgate do sentido do trabalho (Dejours, 2012).

Assim, no encontro com a atividade, os trabalhadores fazem uso de estratégias defensivas e mobilizam a inteligência corporal para dar conta da tarefa, buscando prazer, sentido no trabalho e emancipação, que transforma o sofrimento patogênico em sofrimento criativo. A emancipação tem a capacidade de substituir o constrangimento advindo da dominação pela exigência de mensurar-se com os poderes de seu corpo e de sua inteligência confrontados à resistência do real (Freitas, 2018).

2. MÉTODO

Este estudo, de cunho qualitativo, se deu a partir da dimensão da clínica da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e inspirados nas adaptações de Mendes e Duarte (2013) com

o objetivo de aprofundar a compreensão da organização do trabalho, das vivências subjetivas do trabalhador acerca do seu trabalho, assim como das suas estratégias de enfrentamento, com foco na mobilização subjetiva.

Desse modo, foi realizada a escuta clínica do sofrimento no trabalho com trabalhadores motoristas de aplicativos e entregador-ciclista de aplicativos, a fim de potencializar a mobilização subjetiva de trabalhadores advindos de contextos de trabalho precarizado, (Freitas, 2018), no contexto da pesquisa “Trabalho e Mobilização Subjetiva” da Universidade Católica de Brasília, no período de outubro de 2020 a outubro de 2021.

Nas escutas com os motoristas, formou-se um coletivo com três motoristas do sexo masculino, na faixa etária entre 29 a 45 anos. As sessões ocorreram na modalidade on-line, totalizando três encontros via *Google Meet*, com duração de 50 minutos cada. Tendo em vista o cenário pandêmico, que impossibilitou o encontro presencial, os encontros remotos conseguiram reunir motoristas de diferentes localidades do país, o que permitiu expandir os conhecimentos sobre essa classe trabalhadora.

Já com os entregadores de bicicleta, não foi possível a formação de um coletivo devido ao real do trabalho desses sujeitos, que na imposição do prescrito sem determinação de horário de trabalho, impossibilitou determinar um horário comum a todos os entregadores, que fazem seus próprios horários seguindo a lógica da produtividade. Assim, foi utilizada a estratégia de realização de uma escuta individual com um entregador ciclista, contactado via WhatsApp, disposto a participar da pesquisa, adequando o encontro à sua rotina. A escuta, com o participante de 18 anos, do sexo masculino, entregador-ciclista, foi realizada presencialmente, em um único encontro, com duração aproximada de 1h e 30min e em um local reservado e acordado previamente entre pesquisadora e entregador.

Foi feito, também, novo contato com os sujeitos entrevistados após o período de 1 (um) ano da realização das escutas individuais e coletivas, com a intenção de identificar os efeitos da mobilização subjetiva frente ao trabalho subsumido ao capital, tendo em vista a possibilidade da potência da escuta clínica em prol dos processos de resistência e emancipação.

Ao final da coleta de dados, utilizou-se como arcabouço teórico o caráter construtivo interpretativo desenvolvido por Rey (2017), a fim de analisar as informações obtidas com os entrevistados, o que propiciou, nesse processo de pesquisa, a produção de novas zonas de sentido pelos pesquisadores através da construção de narrativas desenvolvidas a partir do discurso trazido pelos trabalhadores.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O contexto deste estudo foi o trabalho de motoristas de aplicativos e entregador ciclista de aplicativos, a partir da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. Dessa forma, foram focalizadas duas categorias amplas: a) A organização do trabalho b) As estratégias de enfrentamento do sofrimento.

3.1 A organização do trabalho

A organização do trabalho abarca desde o trabalho prescrito às regras e responsabilidades, no que diz respeito à divisão do trabalho, estabelecendo regras e mecanismos de controle (Dejours, 1992; 2008). Desse modo, para adentrar no contexto da organização do trabalho do trabalhador mediado por plataformas, na lógica da aceleração e produtividade, é necessário que se entenda, primeiramente, qual é o trabalho prescrito pela empresa-aplicativo.

Na estrutura do prescrito das plataformas, ancorada na estruturação da flexibilidade laboral, o sistema de aplicativo seduz o trabalhador com as ditas facilidades e vantagens de uso da plataforma e gerenciamento do seu próprio trabalho, ao passo que os sujeitos se submetem a longas jornadas sem analisar o tempo dedicado a este tipo de trabalho.

Os motoristas detalham que acordam muito cedo, começam a trabalhar às 7h e vão até às 11h, param e retornam no início da tarde. Em sua maioria, os motoristas trabalham até a noite, com a carga horária variando de 40 horas a 48 horas semanais.

“Eu acordo por volta das 10h40min, 10h50min, e eu só ligo o aplicativo e espero dentro de casa e assim que aparece a primeira corrida, eu vou até ela. Então essa é a primeira, daí eu vou rodando durante o dia inteiro” (Motorista de aplicativo 1).

Já o entregador-ciclista detalha que o celular começa a apitar na tela do celular, onde aparece um quadrado com os dados, nome de onde é a retirada do produto, qual o endereço de entrega, a hora de registro de saída do produto com o preço a ser pago ao trabalhador pelo serviço de entrega.

Para Dutra e Sepúlveda (2020), esses sujeitos, inseridos em uma dinâmica ilusória de flexibilidade, na verdade se encontram subjugados a um controle excessivo por parte dos algoritmos, revelando, ainda, a concretude da não-relação empregatícia e a evidenciação da sua função de mero peão dentro do jogo de acumulação do capital.

Essa condição pode ser compreendida a partir da variabilidade da disponibilidade de entregas, relatada pelo entregador-ciclista, que é feita baseada unicamente em algoritmos. Embora ele tenha um total estimado de 200 entregas feitas mensalmente, num percurso de pelo menos 12 horas diárias durante seis dias na semana, há uma extrema variância e controle do aplicativo: “Sempre vai variar muito, é horário, o tanto que trabalhei, o tanto que eu não trabalhei, o dia que teve promoção, dia que não teve promoção, dia que eu peguei pedido mais perto...” (Entregador Ciclista).

Nessa dinâmica de gamificação, os trabalhadores ciclistas de aplicativos são seduzidos pelo jogo e no cumprimento das metas, são reforçados pelo sistema dos aplicativos, postos em níveis de ranqueamento, desde o primeiro momento que o entregador se cadastra no aplicativo, e assim, a própria produtividade do entregador é colocada em cheque, pois para que consiga mais corridas em menos tempo, é necessário que ele se engaje em uma dinâmica de competitividade com ele mesmo para ultrapassar níveis e subir no ranking (Abílio, 2019).

“No aplicativo da *UberEats* você tem níveis que você sobe, então quanto maior o seu nível mais pedido aparece. Eu tava diamante e cai pro *platinum*, só desci um, e eu fiquei mais de 7 horas pra pegar uma corrida. Quando era no diamante eu só esperava 5 minutos, então assim, a gente acaba se sentindo super desvalorizado, me esforcei tanto pra chegar naquele ranking, cai um e agora não sou ninguém” (Entregador ciclista).

Cabe ressaltar que os trabalhadores subsumidos a essa modalidade de trabalho, mediado pelas plataformas, se submetem a horas de trabalho e encaram a organização do trabalho como um “game” para lidar com o real. Esse processo alienante é estruturante, à vista que apesar desta classe trabalhadora ter consciência do desgaste advindo do trabalho ser gerador de adoecimento físico e psíquico, os aplicativos tem seu caráter imediatista em face da necessidade de sobrevivência.

Para além da desvalorização do trabalho, os trabalhadores experimentam também o pesar do que é chamado por Moura (2018) de colonização do seu tempo livre, que, submergidos pelo imperativo neoliberal, permanecem subjugados à lógica da produtividade do trabalho mesmo durante o seu tempo fora dele.

Os trabalhadores motoristas de aplicativos verbalizam que, como trabalham de acordo com as suas necessidades e demandas pessoais, ou seja, se há um boleto para vencer, eles têm que ir para rua no dia seguinte, independente se é final de semana, feriado ou de madrugada, e trabalham o tanto que aguentarem para fazer esse dinheiro, para conseguirem pagar suas contas. E com as dívidas acumulando, o sono é afetado de tal forma que motoristas saem na madrugada, na tentativa de mediar ansiedade e necessidade.

No caso do entregador ciclista, o trabalhador relata que fica disponível o tempo todo para o aplicativo de entregas, a fim de conseguir um “dinheirinho extra” alimentado pela lógica de trabalho por demanda. Nesse sentido, corroborando com os apontamentos de Moura (2018), os trabalhadores se tornam reféns do seu trabalho tanto em sua rotina de superexploração, recorrendo a trabalhar mais de 12 horas diárias: “Teve uma semana que eu trabalhei um total de horas que eu vi que eu teria feito mais do que um plantão de um médico cirurgião”; bem como continuou preso a ele nos seus momentos de lazer, colonizando o seu tempo livre através da sua psique e causando grande impacto psíquico.

Percebe-se, então, que a organização do trabalho mediado pelas plataformas de transporte e entregas é pautada no gerenciamento algorítmico, no qual os algoritmos dos aplicativos determinam todo o prescrito, desde a disponibilidade de entregas/corridas até o valor a ser recebido por elas, instituindo mecanismos de gamificação e dispensando qualquer responsabilidade para com os riscos inerentes ao trabalho ao impor a inexistência de um vínculo trabalhista e à propaganda de flexibilidade para manter o trabalhador atrelado à lógica de produtivismo e de desempenho.

De toda forma, os trabalhadores negam a realidade e se adaptam ao discurso neoliberal, alegam que conseguem ter momentos de descanso e lazer, apesar da autocobrança e culpabilização por não estar disponível ganhando dinheiro, como apontado pelo entregador ciclista: “eu tô em algum role, tô em algum lugar e minha cabeça fica ‘ah, eu podia estar trabalhando’ ou ‘nossa hoje é sábado, eu podia estar trabalhando, ganhando dinheiro’”. Seduzidos pelo capital, os trabalhadores agradecem a possibilidade de trabalho quando dizem “a gente tem que ser grato por ter esse serviço”.

No que tange às estratégias citadas como possibilidade dos trabalhadores darem conta do real do trabalho, tais configuram o que pode ser conhecido como “gaming the game” (Oliveira, 2021, p.5), uma forma de ludibriar a estrutura do jogo algorítmico em forma de transgressão das regras do prescrito. Com esse pensamento, observa-se que, apesar da mobilização subjetiva como forma de transformação do sofrimento em prazer, tal não sugere de fato um posicionamento contra o sistema que inaugura a lógica do capital, apenas contra o próprio jogo, enquanto mera ferramenta de subjugação.

3.2 As estratégias de enfrentamento do Sofrimento

Para Dejours (2012), diante do contraste do trabalho prescrito e do trabalho real, os trabalhadores buscam modos de enfrentamento, que nada mais são do que a vida humana em ação, em busca de mediar os obstáculos do real, frente a uma organização de trabalho precária, controladora e geradora de desgaste físico e mental.

No caso do entregador-ciclista, ele destaca que o sofrimento vivido, tendo em vista vivências de sofrimento quando acometidos pela chuva, falta de espaço de descanso com alimentação ou água para se hidratar e episódios de pequenos acidentes, no trânsito com a bicicleta, é mobilizado em prazer quando o trabalho se torna prazeroso na medida que esse é útil para a sociedade, pois sem entregador de comida e motoristas de aplicativos, como sobreviveriam as pessoas que dependem dessa classe trabalhadora, como é o caso de idosos?

Ainda que de forma inconsciente, o trabalhador busca converter seu sofrimento patogênico em sofrimento criativo. Nessa perspectiva, o sofrimento ético, ou seja, um conflito

moral e emocional consigo mesmo, suscita possibilidades de luta e formas de enfrentamento, que conjuntamente com a práxis ou a ação, essencialmente política, possibilita a emancipação individual e a transformação das situações de trabalho por meio de ações coletivas. Esta forma de sofrimento, convertido em criatividade, traz contribuições que beneficiam a percepção de identidade e aumenta a resistência dos trabalhadores frente ao risco de desestabilização psíquica e social (Mendes e Araújo, 2010).

Observa-se que, na mobilização subjetiva do sofrimento patogênico para o sofrimento criativo, ainda que alienante e estruturante, os trabalhadores utilizam de recursos psíquicos para não adoecerem e continuarem lutando pela sobrevivência. Assim, usam de recursos e estratégias defensivas para lidarem com o sofrimento, na tentativa de mobilizarem o sofrimento patogênico em criativo. Os motoristas de aplicativos e entregador-ciclista acreditam que o ganho advindo do trabalho mediado pelas plataformas “compensa” o esforço em detrimento à situação preconizada desse serviço. O que reflete uma estratégia defensiva de tipo adaptativa que se baseia na negação e racionalização:

“Assim eu acho que vale a pena, dá pra sobreviver, o aplicativo é uma alternativa, hoje em dia, vale a pena porque a gente tá sobrevivendo, mas tem coisas melhores, mas que no momento não tem, estamos sem oportunidade, que é 99% dos entregadores e que mexem com entrega é porque não tem outra oportunidade” (Entregador ciclista).

Logo, com as verbalizações, entende-se que esses indivíduos negam a realidade e se submetem ao discurso da organização, quando afirmam que os ganhos são razoáveis, complementam a renda familiar, flexibilizam o tempo para estudar e trabalhar, já que com carteira assinada não teriam essa flexibilidade; e com o trabalho, conseguem pagar as parcelas do carro, no caso de motoristas:

“A curto prazo, só pra poder conseguir ajudar pessoas que têm família, filhos, esposa pra cuidar e está desempregado no momento, eu acho até uma boa, que tira pelo menos uma renda extra com as entregas no aplicativo. A longo prazo, não vale a pena porque só tem prejuízo. Para quem quer ganhar experiência vale a pena, durante um ano, um ano e meio no máximo” (Motorista de Aplicativo 2).

Isto posto, associado a esse cenário de precarização e vulnerabilidade, os motoristas criam, também, estratégias de enfrentamento para se protegerem, como o uso de câmeras nos veículos sinalizando que o passageiro está sendo gravado ou negando corridas aos passageiros que não seguem as regras previstas para o embarque. Nesse contexto, utilizam de inteligibilidade e criam estratégias que possuem caráter transgressor, fundamentados na inteligência prática, quando narram em suas vivências fazer corridas paralelas aos aplicativos

com os clientes que captaram quando utilizavam os aplicativos, estabelecendo vínculos com os usuários, criando uma carteira de clientes, para não usar o aplicativo.

Nesse sentido, tem-se essa nova forma de organização coletiva que, ferindo os princípios neoliberais instituídos, propicia uma forma de uma mobilização subjetiva desses trabalhadores e garante a percepção de prazer no trabalho, através da cooperação e confiança coletiva, a fim de ressignificar as situações de sofrimento no contexto laboral (Anjos et al., 2011).

Diante disso, após entrar em contato com os participantes da pesquisa para compreender sobre o processo de mobilização subjetiva experienciadas pelos indivíduos por meio das escutas, verificou-se a dificuldade deles em estabelecerem novas formas de enfrentamento e emancipação frente às garras do capitalismo perverso personificado no trabalho precarizado. Assim, para o primeiro motorista, as mudanças e/ou contribuições das escutas, para sua vivência, não foram perceptíveis, o que demonstra a dificuldade desse trabalhador, embebido nas sujeições do gerencialismo (Gaulejac, 2007), em se desvincular do processo sistemático de submissão às exigências do capital.

Já o segundo motorista de aplicativo informou que as escutas o ajudaram a repensar as estratégias para obtenção de lucro, bem como criar artificios para garantir sua segurança, uma vez que os aplicativos não oferecem suporte, especialmente ao que se refere a esse quesito. A partir desse pensamento, verifica-se a potência da ação da escuta clínica, fazendo valer a utilização da inteligência prática para articular a ação em direção às transgressões para mediar o sofrimento e prazer no trabalho. No entanto, observa-se que, apesar das estratégias de enfrentamento tomadas pelo motorista, não foi possível se desassociar da racionalidade neoliberal, que conduz o sujeito a uma subjetivação performática de rentabilidade (Grohmann, 2020), alocado agora em um emprego de carteira assinada, mas que continua a usar o aplicativo da Uber como uma forma de “ganho extra”.

Quanto ao entregador-ciclista, este desvinculou-se por completo do trabalho mediado por plataformas e não atua mais como entregador, retornou para os estudos almejando um diploma e atuando em parceria em um trabalho autônomo. Neste caso, observa-se que a mobilização do entregador vem ao encontro com o trabalho vivo, no encontro com o real, permitindo possibilidades concretas de realização de sua potência criadora. Ele encontra-se desenvolvendo uma atividade informal, mas que permite o exercício da criatividade, da inventividade e experimentação de novas práticas no negócio de “tela mosquiteiro”. De toda a forma, apesar de o trabalho alienado e inserido no contexto capitalista, tem-se o desenvolver de um trabalho enquanto uma atividade criativa humana, trabalho concreto de realização dos sujeitos (Freitas, 2018).

4. CONCLUSÃO

Nesse estudo objetivou-se compreender as dimensões dessa organização do trabalho permeada por dispositivos articulados para controlar e manter o trabalhador agarrado à lógica produtivista do capitalismo, mediante um discurso de flexibilidade e subjetivação neoliberal. Procurou-se identificar as estratégias de enfrentamento tomadas pelos trabalhadores para dar conta do real do trabalho e transformar sofrimento em prazer inseridos nessa dimensão de precarização.

Desse modo, foi possível identificar que os trabalhadores inseridos nesta nova modalidade de trabalho plataformizado, são seduzidos pelas organizações “perversas” através do processo de ocultamento das novas formas de exploração do trabalho, chamando esse modelo de empreendedorismo. Dentre elas, a precarização, ironicamente chamada de flexibilização, têm-se as variações salariais, nas quais o produtivismo incentiva a superexploração e os riscos de acidente e adoecimento; a flexibilidade de horário, a liberdade para desempregar-se ou empregar-se, sem penalidades para a empresa; controle da jornada de trabalho ou metas de entregas; condições precárias para o trabalhador realizar suas funções; isenção de responsabilidade em casos de danos físicos e psíquicos, dentre outros.

Como forma de defesa frente ao trabalho precário, os trabalhadores utilizam artifícios de negação e racionalização ao alegar as vantagens do trabalho “flexibilizado” orientado à disponibilidade como forma de oportunidades de geração de renda, quando na verdade, o que se encara é uma precarização do trabalho humano. No entanto, verificou-se, também, a possibilidade da transformação do sofrimento em prazer com estratégias de enfrentamento a partir da mobilização subjetiva, em que esses trabalhadores puderam encontrar novas possibilidades de (re)construção de laços de solidariedade, bem como articular com a inteligência prática recursos de transgressão ao jogo dos aplicativos e identificar o reconhecimento do seu trabalho através da dimensão de utilidade. Por fim, se fez imprescindível questionar a possibilidade da emancipação e autonomia dos trabalhadores inseridos no contexto do capitalismo contemporâneo, em que pese a atual conjuntura, ficou evidenciado a dificuldade desses em se desvincularem do processo de escravização do capital.

REFERÊNCIAS

Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51.

Anjos, F. B., Mendes, A. M., Santos, A. V. & Facas, E. P. (2011). Trabalho Prescrito, Real e Estratégias de Mediação do Sofrimento de Jornalistas de um Órgão Público. *Sistemas de Gestão*, 6(4), 562-582. DOI: 10.7177/sg.2011.v6.n4.a11

Antunes, R., & Filgueiras, V. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, 39 (1), 27-43. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>

Dardot, P., & Laval, C. (2016). A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: *Editora Boitempo*.

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

Dejours, C. (2008). Addendum: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15/Fiocruz.

Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo: trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15/Fiocruz.

Desgranges, N. (2021). *Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood*. *Pensata: Revista dos alunos do programa de pós-graduação em ciências sociais da UNIFESP*, 9(2). <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11136>

De Stefano, V. M (2017). O trabalho não é uma tecnologia – reafirmando a declaração da Filadélfia em tempos de plataforma de trabalho e gig-economy. *IUSLabor*, (2), 1-17.

Freitas, L. G. (2018). Trabalho e Mobilização Subjetiva. *Seleção pública de propostas de pesquisa científica, tecnológica e inovação*. Demanda espontânea. Fundação de apoio à Pesquisa do Distrito Federal – FAPDF. Edital nº03/2018 <https://page.ucb.br/v2/portal.detalhes?idp=4761>

Foucault, M. (1999). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (20ª ed). Editora Vozes.

Druck, G. (2011). *Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?* *Caderno CRH*, 24(1), 37-57.

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo, Editora Idéias & Letras.

Grohmann, R. (2020). Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*, 22(1), 106-122.

Gomes Júnior, A. B., & Lopes, F. T. (2022). Plataformização do trabalho e gestão do sofrimento. In: *Anais do Encontro Internacional sobre o Trabalho (EITA); 2º Simpósio França – América Latina “Subjetividade e Trabalho”; 5º Simpósio Internacional Trabalho, Atividade e Subjetividade (TAS); 3º Colóquio Internacional de Psicossociologia do Trabalho*. Anais...João Pessoa, UFPB.

Lancman, S., & Sznelwar, L. I. (2004). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 346-346). Brasília, Paralelo 15/Fiocruz.

Luna, N.T.C., & Oliveira, A.S.M. (2022). Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. *Revista Katálysis*, 25 (1), 73-82. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82588>

Mendes, A. M., & Araújo, L. K.R (2010). Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho. In A.M. Mendes (Org). *Violência no trabalho – perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica* (pp.91-106). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Mendes, A.M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização Subjetiva. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, A. R.C. Merlo, (Eds). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. (Pp. 250-262). Curitiba: Juruá Editora.

Oliveira, R. C. (2021). Gamificação e Trabalho Uberizado nas empresas-aplicativo. *Revista de Administração de Empresas*, 61(4), 1-10. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210407>

Vieira, F. D. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (2013). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. *Curitiba: Juruá*, 278.

Moura, R. V. D. (2018). *Estratégias defensivas na psicodinâmica do trabalho: um estudo entre servidores de uma universidade pública* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pernambuco]. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/30449>

Rey, F. L. G. (2005). *Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação*. São Paulo, SP: Thomson.

Sennett, R. (2015). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. (16ª ed.) Editora Record.

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: A RESTRIÇÃO DE DADOS COMO ESTRATÉGIA EM FAVOR DA PRECARIZAÇÃO

Gabriel Coutinho Melo
Mestrando em Administração
gcmelo@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Agatha Justen Gonçalves Ribeiro
Professora adjunta
agathajusten@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Thiago Correia Coufal
Graduando em Administração
thiagocoufal@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Claudio Roberto Marques Gurgel
Professor titular
laudiogurgel@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Natália de Vasconcellos Ceccopieri Santos
Graduanda em Administração Pública
nv_santos@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO

O Brasil passou nos últimos anos por alterações que impactaram as condições de trabalho de grande parte de sua população. Um dos efeitos desse processo é mais conhecido como “uberização” em referência à Uber. No entanto, o termo é uma simplificação, muito atrelado a uma única companhia, não compreendendo sua totalidade. Abordamos o fenômeno como “plataformização do trabalho”, tratando melhor da multiplicidade de trabalhos realizados por intermédio de plataformas digitais. Diante desse contexto, o objetivo da pesquisa é fazer um mapeamento das principais plataformas que atuam no Brasil – Uber, 99, Rappi, iFood e Get Ninjas. Considerando seu perfil, forma como apresentam seus dados relativos a lucro, quantidade de trabalhadores vinculados, dentre outros. Para atingir os objetivos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica que proporcionasse um maior aprofundamento no tema e conhecimento sobre tais plataformas. Como resultado constatou-se que a dificuldade em conseguir dados sobre a atuação dessas empresas, ainda que sejam empresas multinacionais e de capital aberto, demonstra uma contradição entre a maneira como elas se apresentam e atuam. E os poucos dados disponíveis evidenciam grande aporte financeiro estrangeiro direcionado ao Brasil, que demonstra ser um mercado propício para a plataformização do trabalho. Por outro lado, os dados coletados por meio da PNAD ajudam a explicar a estratégia que as empresas e seus respectivos financiadores tem em manter oculto os dados referentes aos seus trabalhadores. O contraste entre os montantes financeiros aportados a essas empresas e as remunerações pagas aos trabalhadores vinculados, bem como as condições de trabalho oferecidas, seriam argumento central para movimentos de regulação das atividades por parte do Estado.

Palavras-chave: Plataformização do trabalho; uberização; trabalho; informalidade;

1. INTRODUÇÃO

O Brasil passou nos últimos anos por alterações legislativas que impactaram as condições de trabalho de grande parte de sua população e tem sido objeto de preocupação social e acadêmica. Dentre essas mudanças podemos destacar a reforma trabalhista (Lei 13.467, de 2017), que mudou as regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, entre outras; o fenômeno conhecido como “pejotização”, percebido como a prática de contratar empregados como se os mesmos fossem empresas prestadoras de serviços; e posteriormente a “uberização” ou “plataformização do trabalho”, modalidade mais recente, trazida pelos aplicativos de empresas que agem como plataformas intermediadoras do serviço prestado pelo trabalhador.

Os reflexos desse quadro são sentidos até hoje, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, 2022), no segundo trimestre de 2022 estima-se que 9,3% da população apta a trabalhar esteja desempregada. A mesma pesquisa traz também que a taxa de informalidade chegou a 40,0% da população ocupada. Esta conjuntura denota um enorme aumento da taxa de desemprego e um crescimento paralelo do trabalho informal. Ressalta-se que para os aderentes à teoria neoliberal em vigor, taxas elevadas de desemprego são naturais e até necessárias como contraponto à exigência de trabalhadores organizados por melhores condições de trabalho (Gurgel, 2013).

Face a esse alto índice de informalidade, segundo nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), trabalhadores de transporte e entrega por aplicativos correspondem a 6% daqueles que pertencem a categoria “conta própria” somado à categoria “empregado do setor privado sem carteira”, o que resultaria em aproximadamente 32,3 milhões de trabalhadores (Lapa, 2021). Esse cenário expõe que há um fenômeno corrente que implica em alterações significativas nas formas de produção, nas relações laborais e na maneira como a sociedade se relaciona com a prestação de serviços. Tornando-se necessário uma melhor compreensão dos seus desdobramentos, isto é, analisar seus impactos e consequências na sociedade, em especial, no mercado de trabalho brasileiro.

Um dos efeitos desse processo é a chamada mais popularmente de “uberização” em referência à Uber, que é uma empresa de transporte privado urbano por meio de aplicativo digital que busca motoristas com base na localização de um smartphone. A uberização é descrita como um processo em que se individualiza as relações de trabalho ao mesmo tempo em que as invisibiliza, apagando-as e convertendo-as em “prestação de serviço” (Antunes, 2020). No entanto, entendendo que o termo uberização é uma simplificação desse processo, muito atrelado a uma única companhia, e não compreende sua totalidade, utilizaremos o termo “plataformização do trabalho”. Termo que vem sendo encampado academicamente como

representante desse fenômeno, uma vez que ele trata da multiplicidade de trabalhos realizados por intermédio de plataformas digitais. Assim, entende-se a plataformização do trabalho como esse processo que determina a dependência que trabalhadores e consumidores possuem das plataformas digitais, que, por sua vez, os regulam por meio de algoritmos, dados e financeirização, flexibilizando as relações de trabalho e impondo uma racionalidade neoliberal (Grohmann, 2020).

Embora esse fenômeno seja oriundo da globalização e, portanto, presente no mundo todo, no Brasil ocorre de maneira mais acentuada. Um indicador disso é o fato de que 1 milhão dos 5 milhões de motoristas/entregadores vinculados à Uber, se encontram no Brasil, segundo relatório da própria empresa⁴. Ainda que a empresa esteja presente em 71 países, o Brasil representa cerca de 20% dos trabalhadores do aplicativo. Outro indicador aparece em um relatório da Mastercard⁵ de 2020 que coloca o Brasil como um potencial notável no setor, correspondendo à US\$ 5 bilhões em desembolsos para mais de 1 milhão de trabalhadores temporários em serviços baseados em transporte. Estando atrás apenas dos Estados Unidos e compondo o grupo dos 5 maiores com Índia, Indonésia e Austrália.

Estamos falando de empresas que têm visível e sensível impacto sobre as relações de trabalho no Brasil e no mundo. São muitas as análises sobre uberização, plataformização, etc, como uma nova tendência de relações de trabalho ultraprecarizadas. No entanto, quando tentamos buscar dados sobre essas empresas, seja no Brasil ou no mundo, nos deparamos com dados nebulosos e escassos. Essas companhias mantêm extrema confidencialidade de informações relacionadas aos trabalhadores vinculados, características socioeconômicas, condições de trabalho e remuneração. Omitem ainda os parâmetros e procedimentos utilizados na coleta e manipulação das informações desses inúmeros trabalhadores e usuários, bem como as diretrizes referentes à alocação de trabalho, os valores, bônus e desvinculações (Abílio et al., 2020; Filgueiras & Antunes, 2020).

Portanto, trata-se de um fenômeno sem que sua realidade concreta seja efetivamente conhecida. Acreditamos que a carência de dados revela a intenção (ativa) de impedir o acesso a tais informações, o controle sobre seus impactos sociais e econômicos e movimentos que tenham como objetivo regular tais empresas. Para além dos impactos sobre as relações de

⁴<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

⁵<https://www.mastercard.us/content/dam/public/mastercardcom/na/us/en/documents/mastercard-fueling-the-global-gig-economy-2020.pdf>

trabalho, a ausência de informações detalhadas traz problemas para o controle do fluxo de capitais, taxaço, etc.

A ausência de informações parece ser uma estratégia para ampliar e aprofundar as relações de trabalho precarizadas nos países nos quais atuam. É isso que queremos investigar, conhecendo em detalhes essas empresas.

Diante desse contexto, o objetivo da pesquisa é fazer um mapeamento das principais plataformas que atuam no Brasil – Uber, 99, Rappi, iFood e Get Ninjas. Considerando seu perfil, forma como elas apresentam seus dados relativos a lucro, quantidade de trabalhadores vinculados, dentre outros. Para atingir os objetivos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica que proporcionasse um maior aprofundamento no tema e conhecimento sobre tais plataformas. E documental acessando demonstrativos contábeis e apresentações das plataformas com o intuito de conhecer melhor os números por trás do negócio de cada uma.

2. PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E A DIFICULDADE DE RASTREAR OS DADOS DOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS

Na academia, nos meios de comunicação e nos ambientes corporativos, existem uma abundância de expressões para descrever mudanças no mundo do capital e trabalho ligados à utilização das recentes Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). *Gig-economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *on-demand economy*, uberização, *crowdwork*, trabalho digital, dentre outros termos, para os quais há mais divergências do que consenso (Filgueiras & Antunes, 2020).

Quadro 1 - Termos e definições relacionados a plataformização do trabalho

Termo	Definição
<i>Gig-economy</i>	Economia de trabalhos temporários ou freelancers, contratados por meio de plataformas digitais (De Stefano, 2016; Huws et al., 2017).
<i>Platform economy</i>	Economia baseada em plataformas digitais que conectam clientes e provedores de serviços. Com a função de intermediar transações entre compradores e vendedores, oferecendo uma plataforma ou serviço para facilitar o processo (De Stefano, 2016; Farrell & Greig, 2016).
<i>Sharing economy</i>	Economia colaborativa em que pessoas compartilham recursos, como carros, casas, habilidades, etc (De Stefano, 2016).
<i>Digital Labour</i>	Trabalho que é realizado por meio de plataformas digitais ou tecnologias da informação e comunicação (TIC) (Chesalina, 2018; De Stefano, 2016)..

<i>On-demand economy</i>	Economia em que os serviços presenciais são fornecidos instantaneamente e sob demanda, muitas vezes por meio de aplicativos e plataformas digitais (Chesalina, 2018; De Stefano, 2016).
Uberização	Processo de transformação de setores tradicionais em modelos de negócios baseados em plataformas, em referência ao modelo da Uber (Filgueiras & Antunes, 2020).
<i>Crowdwork</i>	Trabalho realizado por um grande número de pessoas, geralmente por meio de plataformas online (Chesalina, 2018; De Stefano, 2016).
<i>Platform labour</i>	Trabalho que é realizado de forma digital, por meio de tecnologias e plataformas online (Van Doorn, 2017).
<i>Collaborative economy</i>	Modelo econômico baseado na colaboração e compartilhamento de recursos entre os participantes (De Stefano, 2016).
<i>Outsourcing</i>	Prática de contratar serviços externos para realizar tarefas que anteriormente eram feitas internamente (Graham et al., 2017).
<i>Digital labour</i>	Trabalho realizado por meio de tecnologias digitais e plataformas online (Chesalina, 2018; De Stefano, 2016).

Elaborado pelos autores, 2023.

Assim, como exposto, os termos utilizados para se referir a este fenômeno são variados e muitas vezes expressam as mesmas características. Tendo como cerne plataformas digitais que conectam trabalhadores e consumidores, utilizando ampla variedade de dados para gerenciar estas atividades sob demanda, sem estabelecer qualquer tipo de regulação, vínculo ou garantias.

Dessa forma, adotamos o termo plataformação do trabalho por englobar a multiplicidade do fenômeno, envolvendo suas características essenciais: a exploração dos dados das atividades, a dependência que trabalhadores e consumidores possuem das plataformas digitais, que, por sua vez, os mediam por meio de algoritmos, dados e financeirização, flexibilizando as relações de trabalho (Grohmann, 2020).

Esse fenômeno implica na eliminação de direitos, mediações e controles estabelecidos pelo Estado, resultando na flexibilização do trabalho e na transferência de custos e riscos para os trabalhadores. Está relacionado ao campo em constante disputa do direito, onde as regulações refletem os conflitos, assimetrias e desigualdades. Além disso, também se refere aos desafios enfrentados pelos países diante dos espaços transnacionais que surgem no mundo do trabalho (Abílio, 2020).

Tal disputa por parte dos movimentos em torno da regulação do trabalho visam formalizar os trabalhadores de plataformas digitais como empregados, estabelecendo diretrizes

para trabalho decente com base nos parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Um exemplo desses movimentos é o projeto *Fairwork*, que busca instituir indicadores de trabalho decente nas plataformas digitais, como salário justo, condições de trabalho adequadas, gestão transparente e representação dos trabalhadores (Rosenfield & Mossi, 2020). Esses esforços têm como objetivo pressionar as plataformas a melhorarem as condições de trabalho de seus empregados (Graham & Woodcock, 2018).

Já o movimento advindo dessas plataformas visa a naturalização dessa reorganização do trabalho, sedimentando os sentidos que permitem que uma empresa privada global se aproprie do valor gerado pelos motoristas por meio de um trabalho desregulamentado, disfarçado como um aplicativo. Essas reorganizações produtivas do capital são legitimadas através de oligopólios tecnológicos e suas plataformas, que projetam uma imagem de “empresa disruptiva” (Antunes, 2018).

No entanto, ao mesmo tempo em que essas empresas projetam essa imagem de eficiência tecnológica e ampla utilização de dados, a pesquisa sobre elas identifica que há uma dificuldade em encontrar dados concretos sobre sua atuação e impactos.

A Uber só tornou público alguns dados ao realizar sua abertura de capital, e viu-se que o Brasil é um mercado de destaque para a empresa. Uma vez que o país possui 1 milhão dos 5,4 milhões de motoristas/entregadores da companhia e 30 milhões de usuários dos 131 milhões totais no mundo. Isto é, o Brasil representa cerca de 20% dos motoristas/entregadores e cerca de 22% dos usuários da empresa no mundo, ainda que ela esteja presente em 71 países (Uber, 2020). Mas quando se trata de demonstrativos contábeis esses dados ainda são bem nebulosos. A empresa apresenta seus resultados somente por região geográfica e não detalhados por país.

Tabela 1 – Uber Revenue by Geographical Region

(In millions, except percentages)	Three Months Ended December 31,		
	2021	2022	% Change
United States and Canada ("US&CAN") ⁽¹⁾	\$ 3,613	\$ 4,976	38%
Latin America ("LatAm")	419	547	31%
Europe, Middle East and Africa ("EMEA") ⁽²⁾	995	2,092	110%
Asia Pacific ("APAC")	751	992	32%
Total	\$ 5,778	\$ 8,607	49%

Fonte: Uber, 2023

A 99, por sua vez, afirma em seu site que conectam 18 milhões de passageiros e possuem 600 mil motoristas em mil cidades no Brasil (99 Tecnologia, 2023). A empresa é parte da *DiDi Global Inc.* plataforma chinesa de tecnologia de mobilidade. Que oferece uma ampla gama de serviços baseados em aplicativos em mercados que incluem a Ásia-Pacífico, América Latina, Europa e África. Isso inclui serviços de transporte por aplicativo, chamada de táxi, motorista particular, caronas compartilhadas e outras formas de mobilidade compartilhada, além de soluções automotivas, entrega de alimentos, fretes e serviços financeiros. E, do mesmo modo, não divulga detalhadamente seus resultados, limitando-se aos números da China e internacionais conglomerados.

Tabela 2 – DiDi Global Revenue by Geographical Region

	For the Year Ended December 31,			
	2020	2021	2022	
	(RMB in millions)	(RMB in millions)	(RMB in millions)	(US\$ in millions)
Revenues:				
China Mobility	133.645	160.521	125.931	18.258
INTERNATIONAL	2.333	3.622	5.863	850
OTHER INITIATIVES	5.758	9.684	8.998	1.305
TOTAL REVENUES	141.736	173.827	140.792	20.413

Fonte: DIDI GLOBAL, 2023

Já a Rappi tem como característica ser um aplicativo de entrega multifuncional que tem como objetivo ser o assistente pessoal para seus usuários. A startup com sede na América Latina está presente no Brasil, Colômbia, México, Argentina, Chile, Uruguai e Peru. Através da plataforma, é possível comprar produtos de diferentes categorias, desde restaurantes, supermercados, bebidas e etc. A empresa foi fundada em 2015, e em 2016 foi acelerada por uma das incubadoras de startups mais importante do mundo, a *Y Combinator*. No início de 2018, recebeu um investimento de um fundo japonês, o *Softbank*, de US\$ 185 milhões, o que permitiu sua expansão no Brasil e na América Latina; em setembro de 2018, recebeu um novo

investimento, desta vez de US\$ 220 milhões, tornando-se o novo "unicórnio" latino-americano (Gazeta do Povo, 2019; Semana, 2018).

Segundo diretor da empresa, a maior parte desse investimento terá como destino o Brasil, que tem um crescimento superior aos demais mercados. Afirmar ainda que a empresa conta com uma extensa rede de entregadores parceiros, ultrapassando a marca de 60 mil entregadores vinculados. Emprega mais de 1,5 mil funcionários em suas operações nos sete países da América Latina, abrangendo mais de 40 cidades. Sendo no Brasil metade dessas cidades e a expectativa é que este número cresça. Adiciona ainda que somando o valor investido anteriormente, a Rappi já recebeu um total de US\$ 1,4 bilhões em investimentos (Gazeta do Povo, 2019).

Seu concorrente direto, o iFood, apresentou um estudo em parceria com a Fipe (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas), que conclui que a empresa movimentou R\$ 31,8 bilhões no país em 2020. Para o estudo, a empresa disponibilizou dados de 181,2 milhões de entregas realizadas por 497.743 entregadores na plataforma iFood entre 1º de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2020. Foi possível notar que nesse período, o total de entregas mensais observadas aumentou de 2,4 milhões em janeiro de 2019 para 14,9 milhões em dezembro de 2020, representando um aumento de 520%. Da mesma forma, o total de entregadores ativos a cada mês foi de 47 mil para 161 mil, correspondendo a uma elevação de 242%. O tempo médio por entrega ao longo de todo o período foi em torno de 24 minutos. E a distância linear média por entrega ficou em torno de 5,66km, a remuneração média dos entregadores foi de R\$9,02 por entrega (Vieira et al., 2021).

A GetNinjas possui características um pouco diferentes das demais plataformas. A empresa brasileira, que têm sua intenção de abrir capital sob análise, tem a pretensão de conectar prestadores de serviço em geral ao consumo, tornando a identificação do vínculo ainda mais dispersa, a princípio. É interessante destacar, contudo, que mesmo entre a apresentação de seus valores enquanto organização, a empresa declara que: “Ninjas [prestadores de serviços ligados à plataforma] são criativos e sempre tem novas ideias, e boas ideias valem mais do que cargos”, o que pode ser lido como um sinal a pejotização. Apesar disso, em seu Balanço Patrimonial, destaca o dispêndio com “Obrigações Trabalhistas”, não explicitando a natureza do vínculo. Como exemplo, para o mês de março de 2023, foi contabilizado um gasto com obrigações trabalhistas consolidado de 7.256 mil reais, o que pode significar: 1- uma remuneração bem acima da realidade brasileira, considerando-se seus cerca de 250 profissionais declarados; 2- uma remuneração média real de aproximadamente R\$1.400,00 aos seus mais 4 milhões de

profissionais cadastrados, o que revelaria o caráter trabalhista entre as partes. (GetNinjas, 2023a, 2023b).

Como observado, algo em comum entre todas as plataformas é a dificuldade encontrar informações consolidadas sobre suas atividades, principalmente no que tange as suas relações com os trabalhadores. Toda divulgação de dados é restrita para dificultar o acesso, de modo que impeça a mensuração do controle sobre seus impactos sociais, econômicos e movimentos que tenham como objetivo regular tais empresas. Para além dos impactos sobre as relações de trabalho, a ausência de informações detalhadas traz problemas para o controle dos fluxos de capitais, taxaço e etc.

Diante dessa dificuldade de acesso a informações sobre os trabalhadores platformizados por parte das empresas, estudos tem recorridos a amostras de pesquisas demográficas que representem estes trabalhadores (Lapa, 2021). Utilizamos como fonte de dados a PNAD Covid (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Covid19), pois traz indicadores contínuos mensais de trabalho, permitindo a avaliação de sua evolução. Além disso, permite analisar a categoria Entregadores de aplicativo por meio da junção das categorias “Motoboy” e “Entregador de mercadorias (de restaurante, de farmácia, de loja, Uber Eats, IFood, Rappy, etc.)”. E a categoria Motoristas de aplicativo pode ser analisada na categoria chamada “Motorista (de aplicativo, de taxi, de van, de mototáxi, de ônibus)”. Dessa forma, adota-se como plano amostral da pesquisa o recorte de trabalhadores que estavam em alguma das categorias mencionadas e responderam trabalhar por conta própria ou ser empregado do setor privado, mas que não possuía carteira assinada. Assim, para analisar um objeto complexo como as condições de trabalho, coletamos dados destes trabalhadores, mais especificamente as variáveis: Idade, Escolaridade, Rendimentos, Carga horária de trabalho e Contribuição para o INSS.

Dessa forma, por meio da análise dos microdados PNAD Covid foi possível coletar as variáveis com periodicidade mensal de maio a novembro de 2020, que foi o período em que a pesquisa foi realizada pelo IBGE. Assim, a amostra coletada na investigação limita-se a essa janela temporal e por consequência possui o viés de impacto do ano que marca o início da pandemia do COVID-19 no país, que, por sua vez, supõe-se que acentua a condição da precarização do trabalho em trabalhadores de plataformas digitais.

Como resultado da análise e extração dos microdados da PNAD Covid, obteve-se uma amostra consolidada de maio a novembro de 2020 com 13589 Motoristas (de aplicativo, de taxi, de van, de mototáxi, de ônibus), 4347 Entregadores de mercadorias (de restaurante, de farmácia, de loja, Uber Eats, IFood, Rappy etc.) e 1960 Motoboys, todos respondentes que afirmaram trabalhar

por conta própria ou no setor privado, mas não possuíam carteira assinada. A partir disso considerou-se como uma amostra total de 19896 trabalhadores de plataformas digitais.

Constatou-se que o perfil dos trabalhadores era 94,5% masculino, 62,1% autodeclarado pardo ou preto, em média 39,8 anos de idade, 84% possuía escolaridade até ensino médio completo, trabalhavam em média 42,3 horas semanais, possuíam rendimentos habituais médios de R\$1162,24 mensais e 74,5% não contribui para o INSS.

Tais números demonstram um perfil de trabalhador altamente precarizado, com rendimento mensal médio muito próximo do salário-mínimo, uma carga horária acima do convencional e sem qualquer garantia ou direito trabalhista.

Com os dados apresentados sobre as plataformas e extratificados da PNAD, espera-se contribuir para a compreensão da realidade desse fenômeno e demonstrar como o fenômeno da plataformização do trabalho influi na precarização destes trabalhadores, afastando-se do senso comum que há sobre tema.

3. CONCLUSÃO

A dificuldade em conseguir dados sobre a atuação dessas empresas, ainda que sejam empresas multinacionais e de capital aberto, demonstra uma contradição entre a maneira como elas se apresentam e atuam. Embora se apresentem como empresas com alto nível de tecnologia e informatização, muito orientadas por dados, atuam de maneira não transparente quanto a esses dados. Isto porque qualquer esforço a transparência, como se é apresentado, é em direção ao mercado financeiro, omitindo-se informações que podem ser encaradas como risco ao modelo de negócio, como por exemplo, a natureza do vínculo entre corporação e trabalho. É também um indicativo da necessidade de maior regulação por parte de suas atividades.

O fato de as maiores plataformas estarem se globalizando desse modo reforça o desafio que países, principalmente os periféricos, tem ao lidar com a questão, diante desse novo espaço transacional que surge. Os poucos dados disponíveis sobre essas plataformas evidenciam grande aporte financeiro estrangeiro direcionado ao Brasil, que demonstra ser um mercado propício para a plataformização do trabalho.

Por outro lado, os dados coletados de por meio da PNAD ajudam a explicar a estratégia que as empresas e seus respectivos financiadores tem em manter oculto os dados referentes aos seus trabalhadores. O contraste entre os montantes financeiros aportados a essas empresas e as remunerações pagas aos trabalhadores vinculados, bem como as condições de trabalho oferecidas, seriam argumento central para movimentos de regulação das atividades por parte do Estado.

REFERÊNCIAS

- 99 Tecnologia. (2023). *A 99*. 99. <https://99app.com/sobre-a-99/>
- Abílio, L. C. (2020). Uberização: A era do trabalhador just-in-time?1. *Estudos Avançados*, 34(98), 111–126. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- Abílio, L. C., Almeida, P. F. de, Amorim, H., Cardoso, A. C. M., Fonseca, V. P. da, Kalil, R. B., & Machado, S. (2020). Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 3. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.74>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital* (1a edição). Boitempo.
- Antunes, R. (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Boitempo.
- Chesalina, O. (2018). Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: A comparative study. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 7(1–2), 17. <https://doi.org/10.20318/sllerj.2018.4433>
- De Stefano, V. (2016). The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- DIDI GLOBAL. (2023). *Annual and Transition Report (foreign private issuer)*. <https://d18rn0p25nwr6d.cloudfront.net/CIK-0001764757/1f133211-37ac-484a-ad8c-f19f791c681a.html>
- Farrell, D., & Greig, F. (2016). *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility* (SSRN Scholarly Paper N° 2911293). <https://papers.ssrn.com/abstract=2911293>
- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. *Revista Contracampo*, 39(1). <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>
- Gazeta do Povo. (2019). *O que a app de delivery Rappi vai fazer com US\$ 1 bilhão do SoftBank*. Gazeta do Povo. <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/os-planos-da-rappi-apos-o-aporte-de-r-1-bilhao-do-softbank/>
- GetNinjas. (2023a). *Carreiras no GetNinjas—GetNinjas*. <https://www.getninjas.com.br/sobre-nos>
- GetNinjas. (2023b). *Central de Resultados*. Getninjas RI - Relações com Investidores | NINJ3. <https://ri.getninjas.com.br/informacoes-financeiras/central-de-resultados/>

Graham, M., Hjorth, I., & Lehtonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>

Graham, M., & Woodcock, J. (2018). Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation. *Alternate Routes*, 29, 242–253. <http://www.alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22455>

Grohmann, R. (2020). *Plataformización del trabajo: Entre dataficación, financiarización y racionalidad neoliberal*. 17.

Gurgel, C. (2013). Ideologia Neoliberal. Em F. de O. Vieira, A. M. Mendes, & Á. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (1º ed, p. 231–236).

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS in cooperation with UNI Europa and the University of Hertfordshire. https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf

Lapa, R. S. (2021). O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E A PANDEMIA DA COVID-19: ANÁLISE DOS DADOS DA PNAD COVID-19/IBGE. *Boletim Mercado de Trabalho*, 71, 1–17. <https://doi.org/10.38116/bmt71/nta2>

Semana. (2018, setembro 8). *¿Cómo llegó Rappi a valer 1.000 millones de dólares?* Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo. <https://www.semana.com/economia/articulo/rappi-el-primer-emprendimiento-criollo-en-alcanzar-una-valoracion-de-1000-millones-de-dolares/582336/>

Uber. (2020, agosto 27). *Uber Newsroom*. <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

Uber. (2023). *Uber Announces Results for Fourth Quarter and Full Year 2022*. <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2023/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2022/default.aspx>

Van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898–914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>

Vieira, R. S., Lima, R. C. A., Alves, P. J. H., & Rodrigues, G. N. C. (2021). *Impactos Socioeconômicos das Operações do iFood no Brasil*: (p. 42). FIPE. https://drive.google.com/file/d/1a0RpQ3GBtZhpZTmsMgyVYsjihjQGsbnx/view?_hsmi=196333965&_hsenc=p2ANqtz-_jZSwL7elKeZay2lbtfZEy9N66WBxp027TRbz6pXUSCs-yQ0EJ7cX7kOvTypigwiu1R1KcfmAQwYi5tBQuVskXKk8L_w

SAÚDE E SEGURANÇA DE ENTREGADORES CICLISTAS

Laura Soares Martins Nogueira⁶

Doutora em Desenvolvimento Socioambiental
laura.nogueira@fundacentro.gov.br
FUNDACENTRO/MTP

Thaís Helena de Carvalho Barreira

Doutora em Políticas de Prevenção em Saúde no Trabalho
thais@fundacentro.gov.br
FUNDACENTRO/MTP

RESUMO

O trabalho com entregas nem sempre é uma atividade regulamentada e pode comportar riscos à saúde e segurança do trabalhador. Este estudo se configura como uma pesquisa¹ qualitativa, exploratória, descritiva e transversal, visando compreender o impacto da organização do trabalho na saúde e segurança de entregadores ciclistas. Inserida no campo da Saúde do Trabalhador, utilizou como método para a coleta de dados observações de campo, etnografia digital e entrevistas semiestruturadas realizadas com trabalhadores. Para a análise dos dados fundamentou-se na Análise de Núcleos de Sentido. Dentre os achados, identificou-se aspectos da organização do trabalho que apontam para o sofrimento psíquico destes trabalhadores associado a falta de autonomia e controle sobre o ritmo e intensificação do trabalho; violência e insegurança no trabalho, está última gerada por ganhos incertos e o medo de bloqueios realizados pelos aplicativos que podem se estender por horas até ao bloqueio definitivo, o que impossibilita a continuidade da atividade. Por envolver um grande contingente de jovens, entende-se que esta forma de trabalho pode impactar negativamente em suas vidas, uma vez que os impedem de continuar estudando e buscando maior qualificação para o ingresso em outras atividades menos precarizadas, assim como pode gerar acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.

Palavras-chave: plataformas de trabalho; trabalho precarizado; saúde mental e trabalho.

1. INTRODUÇÃO

No bojo das mudanças no mundo do trabalho, a inovação tecnológica coexiste com a expansão de formas de trabalho atípicas como aquelas geridas por plataformas online que tem alterado os modos de organização do trabalho, tornando-o mais precarizado (Huws, 2016; Antunes, 2020; Abílio, 2020, Manzano & Klein, 2022).

O gerenciamento do trabalho pelas plataformas implica dividi-lo em componentes padronizados e quantificáveis; isto é, sujeitos a vigilância e monitoramento contínuos; exigindo que o trabalhador esteja conectado a uma plataforma online para que possa trabalhar (Huws, 2016). Em que pese este aspecto da organização do trabalho, inicialmente as empresas-

⁶ Projeto FUNDACENTRO. BARREIRA, T.H.C.; NOGUEIRA, L.S.M. "Segurança e Saúde no Trabalho para Jovens Trabalhadores do Setor Informal: estudo de caso com entregadores ciclistas de mercadorias" aprovado pelo Sistema CEP/CONEP: CAEE 40863320.9.000.8054 e disponível em: <http://www.gov.br/fundacentro/pt-br/centrais-de-conteudo/vitrine-de-projetos>

plataforma se recusaram a pensar nos trabalhadores como empregados, mas sim como parceiros ou empreendedores. Alguns avanços ocorreram quanto ao reconhecimento do vínculo entre empresas-plataforma e trabalhadores como é o caso dos EUA e Espanha. No Brasil esta questão está na pauta do dia, envolvendo trabalhadores, governo, empresas, juízes e legisladores em uma intensa disputa quanto ao reconhecimento ou não do vínculo de trabalho e a necessidade de proteção social.

A indústria 4.0 se configura como uma nova fase de reprodução do capital que se ancora na hegemonia informacional-digital. Esta última, associada à terceirização, informalidade e crescente flexibilização tem gerado a intermitência do trabalho, configurando-se como um aspecto que desfavorece sobremaneira a proteção do trabalho. Longe de acabar com o trabalho vivo, o que tem ocorrido é uma precarização do trabalho. Ainda, o avanço tecnológico com a crescente utilização de celulares, tablets, smartphones, entre outros, oportuniza novas formas de controle, supervisão e comando dos processos de trabalho e dos próprios trabalhadores (Antunes, 2020).

Para que possa trabalhar utilizando empresas-plataforma, inicialmente o entregador ciclista faz um cadastro via internet, aguarda o mesmo ser aceito e, caso isso ocorra, passa a realizar entregas à medida que é chamado a fazê-las, geralmente recebendo semanalmente em sua conta bancária os valores referentes a cada entrega. São trabalhadores que não tem vínculo de trabalho com os estabelecimentos ou com as empresas-plataforma e menos ainda com os clientes, não tem férias ou folgas nos finais de semana, não tem plano de saúde ou direitos previdenciários, arcam com o necessário para começar na atividade (bicicleta e sua manutenção, o celular, serviços de internet); encontrando-se na informalidade, à margem de várias conquistas sociais dos trabalhadores formais.

Estudos salientam que a atividade desenvolvida via plataformas é gerenciada pelos algoritmos que monitoram e medem o trabalho. Em uma espécie de reatualização metafórica do panóptico de Bentham, a gestão algorítmica revela como o controle do trabalho humano é uma questão central do capitalismo. A energia motriz do processo é a força de trabalho humana e os seres humanos têm suas próprias necessidades e interesses, daí então a necessidade do controle. Através do celular, os entregadores ciclistas recebem as prescrições do trabalho, onde coletar, onde entregar e o tempo destinado a tarefa. A plataforma monitora o tempo que o trabalhador passa logado, o tempo em que não está disponível para o trabalho, o tempo para a execução da tarefa, assim como o percurso realizado via dados do GPS. Algumas empresas-plataformas “terceirizam” aos clientes a tarefa de avaliar o entregador. Por um lado, na lógica do *just-in-time*, o trabalhador é ranqueado continuamente e pode ser estimulado a buscar

aumentar o número de entregas para receber bonificações. Por outro lado, os trabalhadores estão sujeitos a sanções como “bloqueios” que os impedem de receber novos chamados seja por horas, dias ou mesmo o bloqueio definitivo que os impedem de utilizar a plataforma novamente. Assim, através de instrumentos automatizados alimentados por dados fornecidos pelos próprios trabalhadores e clientes é feita a gestão do trabalho. Entretanto, como uma espécie de “caixa-preta”, os critérios nos quais se assentam a gestão são desconhecidos pelos trabalhadores (Woodcock, 2020; Abílio, 2020; Barreira, 2021).

No processo de recrutamento de entregadores, uma das empresas-plataforma aponta as vantagens da atividade e assim, elenca: boa para obter um dinheiro extra com repasses semanais, gorjeta repassada diretamente para o trabalhador, a possibilidade de “fazer” o próprio horário e entregar onde quiser, ofertas e promoções nas lojas parceiras, cobertura de seguro no caso de acidentes pessoais, treinamento e plano de benefícios em saúde. Entretanto, o que justificaria o “Breque dos Entregadores”, movimento ocorrido em 2020 e outras paralizações da atividade que ocorreram subsequentemente? No momento em que este texto está sendo escrito uma nova paralização vem sendo organizada pelos entregadores. O discurso sedutor acerca de um trabalho “sem amarras”, sem horário fixo a cumprir, livre da gestão de gerentes operacionais que estabelecem rígido controle do trabalho, mobiliza um trabalhador transmutado em empreendedor, casando bem com seu desejo de autonomia, uma vez que majoritariamente são jovens.

Formas de trabalho plataformizadas envolvem processos de subjetivação que imputam ao trabalhador parte do gerenciamento do trabalho, como um tipo de autogerenciamento subordinado. No contexto da informalidade e da desregulamentação do trabalho, o trabalhador passa a gerenciar seu tempo de trabalho e a infraestrutura para que o trabalho aconteça. Torna-se uma espécie de “chefe de si mesmo” desafiando a compreensão de que mesmo frente a um trabalho explorado adere a atividade desregulamentada e sem proteção social (Abílio, 2022).

Franco *et al.* (2010) apontam para os possíveis impactos de formas desregulamentadas e geradoras de precarização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores. Portanto, trazem uma discussão de autores franceses sobre a precarização para além da exclusão social. A precarização então é pensada relacionada aos vínculos de trabalho e relações contratuais indicando perdas dos direitos trabalhistas. Como aspectos das condições e organização do trabalho em que metas inalcançáveis são apresentadas levando os trabalhadores a uma intensificação do trabalho e prejuízo das relações entre os pares em virtude da competição que se estabelece. Ainda a gestão pelo medo de demissão. Precarização da saúde dos trabalhadores com crescente fragilidade orgânica e mental. A fragilização do reconhecimento social, de valorização simbólica no processo de construção de identidades sejam elas individuais ou

coletivas, configurando-se no imaginário social a descartabilidade do trabalhador, a insegurança e competição. Por fim, o enfraquecimento dos coletivos de trabalhadores e consequente luta política a favor dos seus interesses.

No âmbito da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, as clínicas do trabalho entendem que ocorre um processo de desgaste psíquico, gerador de sofrimento no trabalho cuja uma das raízes pode ser encontrada nos determinantes administrativos, nas relações de poder que compõem a organização do trabalho (Franco *et al.*, 2010). Desta feita, o presente estudo visa analisar as condições de trabalho e o modo de organização do trabalho destes entregadores ciclistas e suas reverberações sobre aspectos da sua segurança, saúde e em especial sua subjetividade e saúde mental.

2. MÉTODO

A pesquisa se insere no campo da Saúde do Trabalhador que se propõe a ser um novo paradigma na discussão da relação trabalho-saúde-doença ao introduzir referenciais do campo das Ciências Sociais, que busca explicitar as contradições nas relações entre capital e trabalho e supera concepções anteriores da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997). Enquanto campo de investigação, a Saúde do Trabalhador objetiva superar explicações simplistas, implicando uma análise dialética complexa sobre os ditames econômicos, as alternativas tecnológico-organizacionais, os diversos planos conjunturais que condicionam ou possibilitam mudanças no mundo do trabalho e seus impactos para a saúde dos trabalhadores. O conhecimento que se almeja construir neste campo, necessariamente perpassa a comunicação dialógica com os atores sociais, especialmente os trabalhadores, considerados sujeitos privilegiados da pesquisa por serem eles portadores de um saber calcado na experiência (Nogueira, 2011).

Portanto, a pesquisa pode ser caracterizada como qualitativa, exploratória, descritiva e transversal realizada com entregadores ciclistas entre 18-29 anos que atuam utilizando plataformas que conectam estabelecimentos fornecedores com clientes, objetivando compreender o trabalho, condições e formas de organização do trabalho e seu impacto sobre sua saúde e segurança. Com aportes teórico-conceituais das clínicas do trabalho, especialmente a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho, a coleta de dados ocorreu sob uma perspectiva compreensivista e etno-metodológica a partir de métodos observacionais não-participantes, entrevistas semiestruturadas (analisadas por critério de saturação temática das categorias), análise documental e por etnografia digital, tornada possível pela inserção das pesquisadoras em grupos de trabalhadores nas redes sociais como Facebook e WhatsApp.

Após submissão e aprovação do comitê de ética, inicialmente foram criadas estratégias para abordar estes trabalhadores que não tem um local de trabalho específico, nem sindicato e em sua maioria enfrentam longas jornadas de trabalho, tornando mais complexo um contato com eles. Assim, a entrada em campo ocorreu ainda no contexto da crise sanitária da Covid-19 de modo online, disponibilizando informações sobre a pesquisa e convidando a participação na mesma. Neste momento um formulário solicitava dados sociodemográficos e socioeconômicos, bem como dias/horário disponíveis para participar da pesquisa e dados para um contato futuro. Esta estratégia não se mostrou eficaz pelo baixo número de formulários enviados online. Entretanto, no momento da observação não participante, iniciou-se breve abordagem dos trabalhadores utilizando o mesmo formulário, só que agora impresso, para preenchimento dos dados. Os locais escolhidos consistiam em pontos de concentração de entregadores como Shoppings, e restaurantes *fast food*. Em seguida era estabelecido o contato para agendamento da entrevista com aqueles que aceitavam participar do estudo. Algumas entrevistas ocorreram por telefone e outras de forma presencial na Fundacentro, assim como, uma delas ocorreu na rua em local de espera de chamadas frequentado pelos trabalhadores. Àquelas realizadas presencialmente, foram respeitados os protocolos sanitários. Vale salientar que antes de cada entrevista lia-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e dúvidas eram dirimidas. No total, dez entrevistas foram realizadas com trabalhadores de Belém, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo, gravadas, transcritas e sistematizadas para posterior análise.

Paralelamente as entrevistas, as pesquisadoras acompanharam as redes sociais, selecionando diálogos entre os trabalhadores envolvendo temáticas mais pertinentes ao estudo. Um verdadeiro trabalho de “garimpar” as falas. Também este material foi sistematizado para análise. E quanto a observação não participante, registros foram feitos no diário de campo, compondo os dados analisados.

Da leitura e releitura do material coletado, as falas foram analisadas de acordo com a Análise de Núcleos de Sentido criada por Mendes (2007), a partir da adaptação da proposta de Laurence Bardin.

O relatório final de pesquisa segue em andamento e os dados ora apresentados são parciais, correspondendo ao estágio do processo de análise. Por fim, é importante frisar que devido ao anonimato, os nomes utilizados em referência aos entregadores são fictícios e escolhidos de modo aleatório.

3. RESULTADOS

Quanto aos entrevistados, todos eram do sexo masculino e se encontravam na faixa entre 18-29 anos, um trabalhador era estudante universitário, outro não terminou o ensino fundamental, os demais, concluíram o ensino médio. Na sua totalidade, os entrevistados trabalhavam há mais de seis meses na atividade.

O trabalho mobiliza o trabalhador como um todo, reverbera na sua subjetividade a partir da atribuição de sentido construído na sua relação com a realidade de trabalho. Este processo ganha expressão em modos de pensar, sentir, agir individuais ou coletivos (Nogueira, 2011). A teoria dejouriana mantém-se atual na medida em que compreende como formas de organização do trabalho influenciam os processos de subjetivação. Entende que as novas formas da organização do trabalho, de gestão e administração, no rastro das mudanças dos processos produtivos e de políticas neoliberais, negam a livre expressão das subjetividades, mas as cooptam em prol da produção e da lucratividade. Se de um lado têm-se ganhos com o aumento da produtividade, por outro, observa-se o sofrimento e adoecimento mental em relação ao trabalho. Para Mendes (2007), o processo de precarização do trabalho com perda de direitos e piores condições do trabalho geram não só adoecimento, mas a aceitação do trabalhador destes processos adoecedores a ponto de surgir patologias sociais como a sobrecarga, a servidão voluntária e a violência.

A Psicodinâmica do Trabalho proposta por Christophe Dejours defende a tese de que o trabalho ocupa lugar central na construção da identidade. O trabalho, portanto, não é voltado só para o eu, mas assume um caráter social. O reconhecimento pelo trabalho é um importante mediador na construção da identidade, assim, “[...] trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo [...]” (Dejours, 2004, p. 30). O trabalho assume relevância na construção do nosso equilíbrio psíquico e saúde mental. Ainda, o trabalhar nos mobiliza exatamente onde o aparato técnico-maquinal falha. Implica nos gestos, no saber-fazer, no engajamento do corpo, na mobilização da inteligência, na capacidade de refletir, interpretar e reagir às situações, constituindo-se no poder de sentir, pensar, inventar. Quando ocorre uma incompatibilidade entre o trabalho prescrito e o trabalho real, cabe ao trabalhador superá-la o que ocorre não sem um certo custo, vivenciado de modo afetivo pelo trabalhador (Nogueira, 2011). Portanto, é na organização do trabalho que se busca os elementos para compreender o sofrimento ou o prazer no trabalho. No contexto de trabalho dos entregadores estudados, sinalizamos alguns aspectos do trabalho que geram sofrimento. Inicialmente, apontamos a intensificação do trabalho, neste sentido Luiz (entregador) nos diz:

(...) ao ligar o aplicativo, tem dias que parece que não tem muito pedido, aí começa a tocar um atrás do outro. Eu estou no Shopping X, eu saído para entregar no bairro Y.

Me pede aí de lá, já chama de outro estabelecimento, tipo do Burger King para entregar lá no bairro Z, do bairro Z já chama do Shopping W para entregar lá no bairro U, aí já chamam para entregar mais, mais longe e aí assim vai (...) quando fui ver já era (...) ia dar 2 horas (da tarde).

E outro trabalhador comenta que “... às vezes você vê entregador correndo no Shopping porque ele tem minutos para fazer a coleta e um tempo específico para entregar para o cliente.” (Maicon, entregador).

O algoritmo da plataforma atribui as corridas. Quanto mais rápido for o entregador, mais ele conseguirá encadear as entregas e assim aumentar sua remuneração. Outro aspecto importante é que as horas de trabalho mais lucrativas são muitas das vezes escalonadas (noites, fins de semana). O entregador pouco pode escolher os períodos em que não trabalha. Observa-se quanto a organização do trabalho os ritmos impostos pela inteligência artificial imbrincados com a remuneração por tarefa (INRS, 2018).

Outro aspecto da organização do trabalho em destaque são relações interpessoais e sociais estabelecidas neste tipo de trabalho. O entregador se relaciona com a plataforma, com os estabelecimentos e com os clientes.

Na relação com a plataforma os critérios para distribuição de pedidos, ranqueamento (score), bloqueios e as taxas de deslocamento não são claros para os trabalhadores. Existe uma “tensão” sempre presente gerando o medo de ter o score diminuído, ser bloqueado ou até mesmo banido (cancelamento definitivo da conta do entregador na empresa-aplicativo). Os entrevistados afirmam:

O sistema algorítmico faz a distribuição de chamadas, alguns entregadores recebem mais chamadas que outros. Existe um ranqueamento, mas não se tem clareza de quais são os critérios (Maicon).

Se desistir de uma entrega... porque tem um score, uma taxa de aceitação ... se não aceitar você pode ficar um tempo sem tocar, tipo uns 40 minutos (Kelvin).

Também em um diálogo no WhasApp que se inicia com um dos entregadores perguntando sobre o agendamento:

Negócio de agendamento mano é que se acontecer alguma coisa não tem como tu ficar offline por exemplo, isso vai prejudicar teu score.

De repente um dilúvio brabo igual aquele que teve recentemente e tu está no meio do horário (do agendamento), não tem como desligar o app, se não vai afetar tua taxa de comparecimento e pode derrubar teu score.

A impossibilidade de utilizar a plataforma tem impacto direto, pois sem entregas, sem dinheiro para sobreviver, daí a tensão constante. Outra questão, os entregadores sabem que

existe uma taxa fixa para deslocamentos até x km e que superada está quilometragem é acrescido um valor a cada 1 km rodado a mais. Entretanto questionam se as taxas acrescidas têm sido pagas corretamente.

De um modo geral a relação com os estabelecimentos é descrita como amigável. Alguns entregadores comentam que neles recebem apoio e algumas vezes é oferecido água e até mesmo refeição. Contudo, nas falas dos trabalhadores entrevistados aparece o estresse dos próprios trabalhadores dos estabelecimentos ou o estresse dos entregadores devido aos erros e tempos de espera para a coleta dos pedidos:

(...) a gente chega para recolher o pedido... muitas das vezes, eles estão estressados, que o chefe já brigou com eles, o cliente já foi ignorante com eles. Aí já ... aí já, já rola um pequeno atrito entre a gente e eles. Risos. (Luiz)

(...) acontece da gente esperar o pedido ficar pronto por um tempo maior porque aí atrasa o nosso lado ... porque a gente fica com a chance de fazer poucas entregas... às vezes pode demorar 30 a 40 minutos... mesmo recebendo a taxa de espera que é um valor pequeno... (Kelvin).

O relacionamento com os clientes por vezes é marcado pelo atrito em situações como as de discriminação, o tempo para a realização da entrega, desacordo quanto o local para deixar o pedido (uma vez que alguns exigem que seja levado até a porta da moradia em contraposição a recomendação das empresas-aplicativo de que seja deixado nas portarias de prédios e condomínios fechados). Assim, expressões como raiva, humilhação, sentimento de ser um lixo ou percepção de que pode ser visto como um bandido, um ladrão demonstra o sofrimento destes trabalhadores.

Tem cliente que quer que a gente chegue em questão de minutos...às vezes é muito longe e ele quer que a gente chegue em 5/10 minutos. Aí não tem condições. Não gosto de cliente que é impaciente, não entende o entregador ... começam a reclamar... Acham que nossa vida é fácil assim pedalando para longe, chegar assim rapidinho. Tem cliente que entra no chat para falar: 'Chega aqui em pelos menos 10 minutos ou 'Chega o mais rápido que puder ... (Téo)

Outro diálogo extraído das redes sociais entre os entregadores revela o sofrimento:

E mano não sei se vocês já repararam, mas quando vocês entram e vão deixa lá onde é a casa da pessoa nesses condomínios de rico, vem um segurança de moto e vai junto contigo e fica te olhando para onde tu vai, se tu vai para lá entregar mesmo, segunda-feira foi assim mesmo. Mano até me sinto mal, parece que sou um bandido... No condomínio M, os seguranças não querem mais ligar pros moradores... são pobres lascados como a gente e ficam nesta patifaria. Já fiquei mais de meia hora para entrar em um condomínio.

É cruel mano até parece que o cara é um lixo pra eles.

Para alguns entregadores tomar banho, se vestir direito, não andar rasgado são estratégias para enfrentar a discriminação e a ausência de reconhecimento pela tarefa executada que existe associada a menor condição social atribuída ao entregador.

A violência no trabalho é outro aspecto importante e se manifesta de diversas formas, seja àquela frente a possibilidade de assaltos e da perda dos instrumentos do trabalho (bicicletas e celulares), seja a violência no trânsito resultando em quase acidentes ou acidentes; ou até mesmo nos momentos de conflito com clientes e estabelecimentos.

É porque (...) o trânsito da cidade é muito complicado (...) eu quase sofri um acidente, tentaram me atropelar, tentaram me atropelar na avenida P (...) Propositadamente moleque (...) Eu estava voltando de uma entrega ali pelas redondezas, aí eu estava, já estava chegando perto assim da avenida R. Houve um estalo, eu me espantei, eu olhei para frente, acho que ele tentou me chicotear e passar com o carro por cima de mim. Eu só vi o passageiro entrando, achando graça, o carro acelerando, seguindo... (Luiz).

(...) domingo passado eu fui assaltado, levaram meu celular... este aqui é da minha namorada, tem gente que... quer o nosso mal, vê que a gente está na correria ali... (Téo).

A insegurança no trabalho compreende não só os riscos à segurança e saúde em condições de trabalho ruins, mas abarca a insegurança socioeconômica (instabilidade do emprego, a remuneração, os riscos de mudanças unilaterais sobre a tarefa). O que se observa nas falas que seguem:

Existem alguns Shoppings como o F que parecem uma nova senzala. Os entregadores ficam amontoados, dividindo o espaço com o descarregamento de mercadorias. Não tem cadeiras, não tem água ou tomada para carregar o celular (Davi).

A gente, entregador, a gente conta mais por semana. Geralmente por semana faço R\$300,00 ou R\$400,00 depende se a semana for de maior demanda ou menos demanda de pedidos. Quanto mais pedido, mais dinheiro. Quando é pouca demanda a gente ganha R\$200,00 / R\$150,00 (Téo).

Ainda os trabalhadores relatam cansaço físico, dores no corpo, situações de quase acidente e de acidentes ocorridos. Apesar de nenhum deles ter feito referência a situações graves relacionadas aos acidentes consigo mesmos, geralmente referem situações de acidentes fatais ou acidentes mais graves que tomaram conhecimento relacionados as pessoas que exercem também a atividade.

O entregador depende da atividade gerada (ou não) pela plataforma e do número de entregas que lhe serão confiadas, além do que as plataformas podem encerrar sua colaboração de forma unilateral. Inclusive a plataforma pode modificar as condições de trabalho ou remuneração de seus entregadores sem seu prévio conhecimento (INRS, 2018). Assim se

configura a instabilidade constante, a insegurança quanto a manutenção do trabalho e do sustento próprio e dos seus familiares.

Os entregadores ciclistas vivenciam cotidianamente a precarização do trabalho e seus efeitos. O entregador Maicon aponta que frente a crise econômica com conseqüente queda de renda, os entregadores vivenciam na pele a dificuldade de pagarem suas dívidas uma vez que os ganhos são incertos e refere a depressão e estresse como resultantes do impacto psicológico que o trabalho do entregador pode produzir.

Sem negar necessidade premente de garantia da subsistência, os entregadores são estimulados por discursos que os colocam no lugar de parceiros, empreendedores, obliterando a percepção de exploração aos quais estão submetidos. Vivem uma espécie de ilusão que pode se desfazer no pesado cotidiano de trabalho. Um dos entregadores ao ser questionado sobre o que gosta no seu trabalho, responde:

“Acho que (...) pelo fato de fazer o meu horário (...) se em qualquer dia eu não quiser trabalhar, eu não vou ou se quiser folgar, fico em casa. Tenho meu tempo quando quiser um tempo pra mim (...) (Téo).

O mesmo trabalhador reconhece que estipula uma meta por dia para cumprir:

Meta de fazer R\$ 100,00 por dia (...) quando tem muito, o dia está bom, tem muito pedido, consegue, mas quando a demanda está baixa, não. É muito entregador para pouco pedido... aí as vezes não dá (...) As metas me deixam mais tempo no trabalho (Téo).

Na perspectiva dejouriana, a servidão voluntária seria uma patologia social, assim como a sobrecarga e a violência no trabalho relacionada as formas precarizadas de trabalho. Por sua vez, o filósofo Byung-Chul Han questiona nossa crença na liberdade, apontando tecnologias de poder utilizadas pela ideologia neoliberal. O controle não mais seria exercido pela coerção, mas por dispositivos de subjetivação e sujeição. O sujeito do desempenho, empreendedor, explora a si mesmo e não é obrigado por nenhum senhor a trabalhar. A ideologia neoliberal é eficiente e inteligente explorando aspectos da expressão da liberdade como a emoção, o jogo e a comunicação. O fracasso para o sujeito do desempenho é vivenciado como culpa e não gera nenhuma reação que, na perspectiva política, envolva o nós e a luta coletiva contra o sistema. No regime neoliberal de autoexploração, a agressão se volta contra os próprios sujeitos e os leva a depressão (Mendes, 2007; Han, 2018).

O algoritmo assume um caráter de neutralidade, ele não é a encarnação de um supervisor que realiza a fiscalização dos entregadores, porém de modo unilateral e impositivo dita as regras do jogo que se não cumpridas podem implicar nas punições e no banimento da conta como já

dito. Conflitos e reclamações não têm a quem ser endereçados, cabe ao trabalhador se conformar ou desistir.

4. CONCLUSÃO

A análise sobre a jovem população estudada sinaliza como este trabalho tende a impactar negativamente em suas vidas uma vez que os impedem de continuar estudando e buscando maior qualificação para o ingresso em outras atividades menos precarizadas, assim como é uma atividade com potencial de gerar acidentes de trabalho inclusive processos de sofrimento e adoecimento que podem incapacitá-los de forma precoce para a vida laboral.

Assim, urge a construção de políticas públicas que possibilitem aos jovens um ingresso no mundo do trabalho em condições menos precarizadas como preconizado no 8º objetivo de desenvolvimento sustentável na agenda de Ações 2030 da ONU e da OIT. Dentre os aspectos acerca da composição do trabalho digno estão: i) trabalho produtivo com remuneração justa; ii) garantias de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho e proteção social para todos/as; iii) o fomento de melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; iv) a garantia de que o/a trabalhador/a tenha oportunidade de voz e liberdade para expressar suas preocupações, organizar-se e participar das decisões que afetam sua vida; e v) que garanta igualdade de oportunidades e tratamento para as mulheres e homens (Barreira e Nogueira, 2023). Como observado, o trabalho plataformizado, precarizado, viola gravemente o que está definido nesta agenda estabelecida pelos organismos internacionais. Neste sentido, frente ao novo governo democrático que assumiu o país no ano corrente, os desafios são enormes e devem ser enfrentados sem demora ou omissão.

REFERÊNCIAS

- Abílio, L.C. (2020). Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. Em *Jinkings Editores Associados Ltda (Eds.), Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0* (1 ed.,pp.111-124). Editora Boitempo.
- Abílio, L.C. (2022). Perfis e Trajetórias Profissionais. Em *Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná Ed. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos* (1.ed.,pp.127-164) Editora UFPR.
- Antunes, R. (2020). Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. Em *Jinkings Editores Associados Ltda (Eds.), Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0* (1.ed.,pp.11-22). Editora Boitempo.
- Barreira, T.H.C. (2021). Aspectos Psicossociais do Trabalho para a Saúde do Trabalhador em Empresas-Plataforma. *Revista Ciências do Trabalho*, número 20, 1-11. Aspectos psicossociais do trabalho para a saúde do trabalhador em empresas-plataforma | *Revista Ciências do Trabalho*. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/282/0>>
- Barreira, T.H.C. & Nogueira, L.S.M. (2023) O Trabalho no Capitalismo Industrial de Plataforma e a Saúde Mental de Trabalhadores e Trabalhadoras. [capítulo de livro não publicado].
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, Trabalho e Ação, volume 14, n. 3, 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Franco,T. et al. (2010) As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, 35 (122): 229-248. <http://SM e trabalho precarizado.pdf>
- Han, Byung-Chul (2018) *Psicopolítica – o neoliberalismo e as novas técnicas de poder* (1.ed.) Em FISCHER VERLAG GMBH, FRANKFURT AM MAIN Published by arrangement with International Editors' Co. Literary Agency. Editora Âyiné.
- Huws, U.E. (2016). Logged labour: a new paradigm of work organisation? *Work organisation, labour & globalisation* V. 10, Number 1, 7-26. DOI:10.13169/workorgalaboglob.10.1.0007
- INRS (2018). Plateformisation 2027 – Conséquences de l’uberisation en santé et sécurité au travail. Institut National de Recherche et de sécurité Ed. <https://www.inrs.fr/header/recherche.html?queryStr=UBERISATION+2027&rechercher=OK>
- Manzano, M & Klein, A. (2022). Dimensões do Trabalho por Plataformas Digitais no Brasil Em *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos* (1.ed. pp.31-126) Editora UFPR.
- Mendes, A.M.B. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. Em *Casa do Psicólogo Editor. Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa* (1.ed.pp.29-48).Casa do Psicólogo.

Minayo-Gomez, & Thedim-Costa, S.M.F. (1997). A Construção do campo da saúde do trabalhador: percursos e dilemas. *Cad. Saúde Pública* 13 (suppl 2) <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1997000600003>

Nogueira, L.S.M. (2011) *O Sofrimento negado: trabalho, saúde/doença, prazer e sofrimento dos trabalhadores do alumínio no Pará – Brasil* [Tese de doutoramento. Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA) / Universidade Federal do Pará. <https://ppgdstu.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/teses/TESES/2011/LAURA%20SOARES%20MARTINS%20NOGUEIRA.pdf>

Woodcock, J. (2020). O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão de controle. Em *Jinkings Editores Associados Ltda (Eds.), Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0* (1.ed.,pp.23-45). Editora Boitempo.

TRABALHO E VIRAÇÃO EM EMPRESAS-APLICATIVO: UM PANORAMA DA UBERIZAÇÃO NA CAPITAL PAULISTA DURANTE A PANDEMIA

Flávia Manuella Uchôa de Oliveira
Doutora em Psicologia Social
flaviauchoa@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Shailen Nandy
Doutor em Ciências Sociais
NandyS1@cardiff.ac.uk
Cardiff University

Luis Renato Vedovato
Doutor em Direito Internacional
lrvedova@unicamp.br
Universidade Estadual de Campinas

Ana Elisa Assis
Doutora em Educação
anaelisasqa@gmail.com
Universidade Estadual de Campinas

RESUMO EXPANDIDO

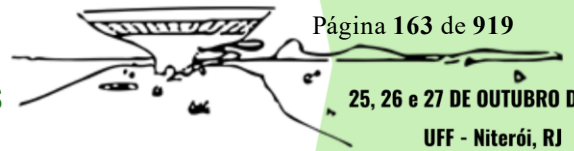
Introdução – Este artigo tem por objetivo contribuir com a produção de dados sobre a uberização. Os dados apresentados foram coletados por meio da aplicação presencial de questionários na cidade de São Paulo, nos meses de julho e agosto de 2021, ainda durante momentos críticos da crise sanitária. A coleta é parte da quarta etapa do projeto interinstitucional “Pobreza Multidimensional em São Paulo”. O recorte dos dados foca nas trabalhadoras e nos trabalhadores que, à época, tinham como ocupação única ou “viração” o trabalho nas empresas que funcionam por meio de plataformas digitais, nomeadas aqui de “empresas-aplicativo” (Abílio, 2017). Em termos temáticos e teóricos, a noção de uberização serve à análise proposta, especialmente, a produção científica sobre a temática desenvolvida ao longo da última década. Definimos a uberização como a atualização do gerenciamento capitalista do trabalho. O velho objetivo da espoliação e da expropriação é atualizado a partir das novidades das tecnologias digitais de informação e comunicação. Ao pensarmos a fundação do trabalho por meio da precariedade para a maioria da “classe-que-vive-do-trabalho” na América Latina (Antunes, 2015), essa atualização gerencial ganha força e aderência. A polimorfia do trabalho (Sato, 2017) neste nosso canto do mundo, sedimentou o investimento político nos corpos pela “viração” e tornou-se base para o “empreendedorismo de si” (Uchôa de Oliveira, no prelo) e, mais recentemente, para a uberização. Justificamos a elaboração deste artigo pela relevância do tema na atualidade e pelo “apagão de dados” que tem sido promovido deliberadamente pelas empresas-aplicativo. Em vista disso, esta pesquisa busca se juntar ao esforço de produção e análise de dados sobre a uberização para contribuir com a promoção de ações, formações, negociações e políticas públicas voltadas ao trabalho, ao emprego e à renda.

Método – Foi aplicado um questionário com mais de 2300 participantes, compondo uma amostra representativa da cidade. O questionário continha perguntas sobre dados sócio-demográficos, sobre condições de moradia e de vida, situação de trabalho e renda, além de questões sobre as Necessidades Socialmente Percebidas e privação de tais Necessidades.

Resultados – Por meio da Abordagem Consensual (Uchôa de Oliveira et al., 2023) e de estatística descritiva, os resultados alcançados apontam para o empobrecimento e a vulnerabilidade do grupo de trabalhadores estudado, com destaque para a insegurança alimentar vivida por esse grupo. Foi possível examinar a precariedade das condições de emprego dos trabalhadores e a gestão da informalidade e do desemprego realizada pelas empresas-aplicativo. O trabalho amador (Abílio, 2021) está presente na amostra de trabalhadores em empresas-aplicativo a partir da análise dos dados relativos à escolaridade, com mais de 81% dos trabalhadores possuindo nível de escolaridade até o ensino médio. Ademais, os dados apontam para a pouca aderência e congruência no uso do termo “empreendedor” para caracterizar os trabalhadores em empresas-aplicativo, como tem sido utilizado pela mídia e por decisores políticos nas últimas décadas (Uchôa de Oliveira, *no prelo*).

Conclusões – De forma geral, os resultados desta pesquisa apontam o processo de uberização como um dos vetores de pobreza na atualidade para a maioria do grupo estudado. Os dados respaldam pesquisas anteriores e reforçam a compreensão da uberização como uma tendência generalizante para o mercado de trabalho, mas que se acentua como forma de trabalho precário e amador para homens negros jovens e periféricos.

Palavras-chave: Uberização; Pandemia; Pobreza Multidimensional; Abordagem Consensual



Eixo 2 – Trabalho e formação para o trabalho

ACREDITAÇÃO HOSPILATAR E A PERCEPÇÃO DO TIME: UMA REVISÃO DA LITERATURA

Júlia Isabel Silva Nonato

Psicóloga

juliaisabel557@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica

Kátia Barbosa Macêdo

Doutora em Psicologia

katiabarbosamacedo@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica

RESUMO EXPANDIDO:

Introdução – A acreditação hospitalar é uma potencializadora dos fatores da qualidade no processo de serviços em saúde, sua avaliação é sistêmica, com mudanças no âmbito de segurança do paciente e saúde ocupacional. É um método de avaliação dos recursos das organizações de saúde, voluntário, periódico e reservado, que tende a garantir a qualidade da assistência por meio de padrões pré-estabelecidos (Fernandes & Peniche, 2015).

Nos processos são utilizados, parâmetros quantitativos e/ou qualitativos, os indicadores e evidências com o intuito de monitorar a qualidade, a produtividade e a capacidade de realização. Eles conduzem a atuação e tomadas de decisão da liderança. Com isso, o presente estudo tem como objetivo compreender a percepção dos times hospitalares sobre o processo de acreditação, em seu bem-estar ocupacional.

Método – Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática na literatura, no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), com os descritores Acreditação Hospitalar e Percepção do Time, em inglês. Foram identificados 221 artigos, mas ao aplicar os filtros de duplicados, revisados por pares e dos últimos cinco anos, foram para a triagem 70 artigos. Lidos títulos, resumos e adotados os critérios de seleção, sendo eles: os trabalhos devem tratar especificamente de unidades hospitalares acreditadas, conter a percepção da equipe que atua no hospital e artigos não poderiam se limiar a visão do paciente sobre a acreditação. Com isso, as publicações avaliadas para elegibilidade foram 10, que compuseram o corpus desta revisão, sendo lidas na íntegra.

Resultado – Dos analisados 60% apresentaram em seu resultado o fator acreditação hospitalar como modificador do meio para alcançar uma mudança hospitalar, a partir do foco de análise, mas em todos eles a acreditação apareceu na conclusão com processo de impacto na vida dos trabalhadores em saúde. Para tanto, a percepção negativa do time foi percebida nos aspectos de aumento de horas de trabalho, ritmo de trabalho, percepção de pressão de tempo e informações conflitante. Os aspectos positivos em destaques nas publicações à autonomia, relação enfermeiro-médico, controle sobre o ambiente de prática e suporte organizacional. Não obstante, 40% contaram que há uma melhoria na segurança do paciente, em detrimento, da saúde ocupacional, essa trata a composição da alienação nas entregas assistenciais. Destes estudos, 20% apontaram para que as mudanças bruscas na estrutura organizacional da empresa, geram nos trabalhadores alterações em suas estruturas de crenças e valores pessoais, levando-os a vivenciar situações de perda de referencial e angústia. Além das cobranças em excesso que podem ocasionar estresse para os profissionais envolvidos, com pouco benéfico em troca.

Conclusão – Há evidências que apontam o impacto positivo da acreditação hospitalar no bem-estar ocupacional dos times. Em contrapartida alguns estudos tratam dos aspectos negativos e causadores de doenças ocupacionais no processo de acreditação hospitalar. Apesar do processo dual encontrados na literatura, há a unanimidade de que a acreditação altera o ambiente laboral e com isso evoca a necessidade de estudos que olhem para esse fenômeno. Seus efeitos devem ser avaliados para melhor condução desses processos com menos risco aos trabalhadores.

Palavras-chave: Acreditação Hospitalar; Percepção do Time; Saúde do Trabalhador; Saúde Ocupacional.

REFERÊNCIAS

Dutra, HS , Guirardello, EDB . Ambiente de trabalho da enfermagem e acreditação: existe relação? J Nurs Manag . 2021 ; 29 : 2183 – 2188 . <https://doi.org/10.1111/jonm.13371>

Ellis, LA, Nicolaisen, A., Bie Bogh, S. et al. Acreditação como ferramenta de gestão: uma pesquisa nacional sobre as percepções dos gerentes hospitalares e o uso de um programa de acreditação obrigatório na Dinamarca. BMC Health Serv Res 20 , 306 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05177-7>

Fernandes, H. M. de L. G., & Peniche, A. de C. G. (2015). Percepção da equipe de enfermagem do Centro Cirúrgico acerca da Acreditação Hospitalar em um Hospital Universitário. Revista Da Escola de Enfermagem Da USP, 49(spe), 22–28. <https://doi.org/10.1590/s0080-623420150000700004>

Gasparino, R. C., Ferreira, T. D. M., Carvalho, K. M. A. de ., Rodrigues, E. S. A., Tondo, J. C. A., & Silva, V. A. da .. (2019). Avaliação do ambiente da prática profissional da enfermagem em instituições de saúde. Acta Paulista De Enfermagem, 32(4), 449–455. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900061>

Manzo, F; Ribeiro, C; Brito,M; Alves, M. As percepções dos profissionais de saúde sobre o processo de acreditação hospitalar. Ver. Enfem. UERJ, Rio de Janeiro, 2011 out/dez; 19(4):571-6

ATIVIDADE ACADÊMICA ENQUANTO TRABALHO: PRAZER-SOFRIMENTO DE ESTUDANTES DE JORNALISMO E MEDICINA DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO PAÍS

Janaína Vilares da Silva⁷

Psicóloga
Mestre em Comunicação e Sociedade
vilaresjana@gmail.com
Universidade Federal do Tocantins

Marcos Jhones Gomes dos Santos⁸

Administrador
marcos.djones@gmail.com
Universidade Federal do Tocantins

Liliam Deisy Ghizoni⁹

Psicóloga
Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
ldghizoni@gmail.com
Universidade Federal do Tocantins

RESUMO

O presente estudo buscou identificar os fatores que contribuíram para os processos de prazer-sofrimento em estudantes universitários, dos cursos de medicina e jornalismo, de uma instituição federal de ensino, que cursaram a disciplina optativa “Prazer-Sufrimento na Universidade” no segundo semestre de 2019. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e que teve como procedimento a pesquisa de campo. Foi aplicado um questionário compartilhado no grupo do WhatsApp da turma, encaminhado via link do Google Forms. Após aplicar critérios de inclusão e exclusão, foi obtida uma amostra de 26 participantes. Os dados foram analisados através da Análise de Conteúdo, com o auxílio do Excel, e analisado pelo viés da Psicodinâmica do Trabalho. Como resultado, foi identificado que a maior parte dos estudantes se sentem sobrecarregados, sobressaindo o processo de criação do TCC (trabalho de conclusão de curso), o número alto de disciplinas a serem cursadas concomitantemente, a elevada carga horária de estudos e a desorganização de professores. Conclui-se que as vivências de prazer-sofrimento para os participantes são comuns e indissociáveis na organização do trabalho na Universidade.

Palavras-chave: Prazer-sofrimento; Estudante; Trabalho e formação para o trabalho; Universidade.

⁷ Mestre em Comunicação e Sociedade, Psicóloga na Universidade Federal do Tocantins. Pesquisadora do Grupo no CNPq “Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão”. E-mail: vilaresjana@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7589-1886>.

⁸ Administrador, formado pela Universidade Federal do Tocantins. E-mail: marcos.djones@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5213-5356>.

⁹ Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Mestrado em Educação, Psicóloga, Professora Pesquisadora na Universidade Federal do Tocantins, Programa de Pós- Graduação em Comunicação e do Curso de Administração. Líder do Grupo no CNPq “Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão”. E-mail: ldghizoni@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1254-7455>.

1. INTRODUÇÃO

O mundo universitário tem passado por diversas mudanças nos últimos tempos, embora as fontes causadoras sejam as mais diversas possíveis, dentre as principais transformações, destaca-se a implantação de ajustes e conceitos neoliberais impondo adequações a organização e a função do ensino superior ao chamado “mundo do trabalho” (Martins, 2005).

Os universitários encontram-se inseridos em uma estrutura com várias cobranças “obrigatórias”, como ocorre em um contrato de trabalho. É necessário ter horários bem definidos para estudos, frequentar as aulas, realizar estágios, dentre outras demandas, que exigem esforços, muitas vezes, exaustivos para cumprimento dos exercícios avaliativos. Aprender a conciliar o âmbito acadêmico com questões pessoais, como distanciamento do núcleo familiar, a criação de novas redes de amizade, dupla jornada de trabalho (estudo e emprego), cuidar da própria família, dentre outros. Além de toda a competitividade inserida neste contexto pela organização da universidade, dos docentes e pelos próprios colegas estudantes, podendo levar ao estresse, conflitos e ao adoecimento (Caponi et al., 2021; Oliveira et al., 2017).

Ressaltamos que neste estudo, compreendemos “trabalho” como uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante, que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral (Coutinho, 2009).

Em razão do exposto consideramos estudantes universitários como trabalhadores, uma vez que o estudar engloba toda uma complexidade em sua execução e exigências impostas que se assemelham aos observados no trabalho remunerado, dito emprego. Trata-se de um trabalho invisível e pouco reconhecido (Silva, Ghizoni & Cecchim, 2022; Silva, Ghizoni & Lage, 2021; Moraes et al. 2021; Silva, 2019, Silva, 2020).

Desta forma, o presente estudo buscou identificar os fatores que contribuem para os processos de prazer-sofrimento de estudantes universitários, de uma instituição federal do norte do país, que cursaram em 2019/2 uma disciplina optativa, chamada “Prazer-Sofrimento na Universidade”, ofertada para alunos dos cursos de medicina e jornalismo desta instituição. Assim, foi mapeado os principais sintomas de sofrimento e de adoecimento. Para a análise dessas informações foi utilizado a abordagem Psicodinâmica do Trabalho (Dejours & Abdoucheli, 1994; Dejours, 2011; Salgado et al., 2018).

2. PRAZER-SOFRIMENTO DO TRABALHO

Abbagnano (2007) define o trabalho como uma atividade onde o objetivo é usar as coisas naturais ou alterar o ambiente e atender as necessidades humanas. Sendo assim, a necessidade humana é vista como um dos sentidos do trabalho e também possui um custo humano do trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina clínica e teórica com fundamento na observação e escuta de circunstâncias vivenciadas pelos trabalhadores. Um dos principais focos da Psicodinâmica do Trabalho é a organização do trabalho, que estabelece a divisão das atividades e dos homens no ambiente de trabalho, ao determinar o “trabalho prescrito”, que são os mecanismos de controle (fiscalização, hierarquia, procedimentos, etc.) e o “trabalho real”, aquilo que se mostra ao trabalhador quando este se vê diante de incidentes ou imprevistos, tal experiência se dá por meio da vivência do fracasso e reações de desconforto (Tschiedel & Monteiro, 2013; Moraes, 2013; Martins et al., 2010).

Nesta abordagem são compreendidos três tipos de sofrimentos: criativo, patogênico e ético. O primeiro, configura-se quando o trabalhador consegue utilizar sua inteligência prática e adapta-se às condições adversas de uma determinada situação, transformando o sofrimento laboral em algo positivo. O sofrimento criativo é facilitado quando existe a compatibilidade entre tarefa prescrita e atividade real ou quando a organização do trabalho se mostra flexível, permitindo ao trabalhador negociar as tarefas (Salgado et al., 2018). Todavia, quando o sofrimento não dá espaço para a criatividade, esgotando os recursos defensivos do sujeito este pode vir a se tornar um sofrimento patogênico, podendo levar ao adoecimento (Moraes, 2013; Dejours, 2007).

O sofrimento ético é observado quando o trabalhador vai de encontro aquilo que lhe é concebido moral e eticamente, realizando ou participando de ações em seu trabalho que vão contra suas crenças e valores, sendo, portanto, o conflito moral e emocional consigo mesmo (Vasconcelos, 2013).

O prazer ocorre quando se possibilita a valorização e o reconhecimento do trabalhador, principalmente ao fazer uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade, e que seja repleta de sentido e significado ao trabalhador (Sousa & Mendonça, 2009).

Por fim, destaca-se que olhar para estudantes como trabalhadores é essencial para compreender os sentimentos, sofrimentos e prazeres que envolvem o estudar, com todas as suas exigências e cobranças.

3. A UNIVERSIDADE FEDERAL E A SAÚDE MENTAL DOS ESTUDANTES DA GRADUAÇÃO

O ano de 2018 foi marcado no meio acadêmico pela repercussão de alguns suicídios entre jovens universitários, sendo que um deles aconteceu dentro do campus universitário Darcy Ribeiro, na Universidade de Brasília (Fuzeira, 2018).

A universidade onde este estudo foi realizado também não ficou incólume, em 2017 foram dois casos de suicídio e no final de 2018 outro caso, que optamos por não expor aqui. Sem falar de tentativas de suicídio, ideações suicidas e até mesmo de transtornos psiquiátricos menores – estes se referem à situação de saúde de sujeitos que apresentam sintomas de depressão, ansiedade ou sintomas somáticos.

Assim, na UFT, no ano de 2018, um coletivo de trabalho cria o Programa de Promoção à Vida e à Saúde Mental (Programa Mais Vida), contando com a participação de vários profissionais de diversas formações, com representatividade dos vários campi e da reitoria da universidade, cuja finalidade estava relacionada à criação de uma política institucional de bem-estar e saúde mental para a comunidade acadêmica¹⁰.

Este programa tinha como objetivos oferecer estratégias de prevenção e enfrentamento, bem como ações de promoção em saúde para estudantes, servidores (técnicos administrativos e docentes) e terceirizados, com ações que valorizassem a qualidade de vida, o bem-estar social e a saúde.

Uma das primeiras medidas do programa foi à aplicação de uma pesquisa para identificar as causas do sofrimento psíquico dentre os discentes de graduação, no qual foram entrevistados mais de 600 estudantes dentre todos os campi, em 2018. Os resultados evidenciaram problemas de origens psicológicas, físicas, de meio ambiente e financeiras, como a dificuldade de acesso a serviços ou precariedade dos que são oferecidos (ex.: restaurante universitário ou moradia estudantil) e a dificuldade no convívio entre docentes e discentes, a falta de práticas de acolhida de alunos.

Após a análise dessa pesquisa, o programa deu início à elaboração de práticas, destinadas à melhoria de relações humanas dentro da universidade, como a criação de rodas de conversas, palestra, oficinas e parcerias com outros programas da própria instituição.

Assim, neste movimento de enfrentamento ao mal estar social e inspirada na disciplina sobre “felicidade”, ofertada na Universidade de Brasília (UnB), uma das autoras deste artigo, psicóloga e docente da UFT, ofertou a disciplina “Prazer e Sofrimento na Universidade”, pela primeira vez em 2019/1, com o objetivo de trazer aos acadêmicos um espaço de fala e escuta

¹⁰ O Programa foi extinto no início da pandemia, em 2020

para as suas narrativas sobre suas vivências de prazer-sofrimento e proporcionar condições para enfrentamento das adversidades.

Em 2019/2 foram ofertadas mais duas turmas da disciplina “Prazer e Sofrimento na Universidade”, uma as segundas-feiras no período noturno (turma A), com estudantes de jornalismo e medicina e a outra às quintas-feiras a tarde (turma B), contando com estudantes de administração, direito, engenharia civil e engenharia elétrica. Assim, salienta-se que neste artigo serão analisados os dados da turma A, uma vez que a turma B foi analisada em outra produção (Silva, 2020).

Destaca-se ainda que a UFT é multicampi, e no campus sede há um setor chamado Serviço de Apoio Social, Pedagógico e Psicológico - SASPP, composto por psicólogos, pedagogos e assistentes sociais, capacitados para orientar os discentes que estejam passando por momentos críticos, dificuldades emocionais e psicológicas que enfrentam ao longo do processo de formação. A universidade também conta com o Programa Auxílio Saúde, um subsídio financeiro, com prazo determinado, concedido aos estudantes de graduação presencial, em situação de vulnerabilidade socioeconômica e risco social, para ser utilizado com despesas para atendimento psicológico ou psiquiátrico e gastos com medicação para o tratamento.

4. METODOLOGIA

Neste estudo foi utilizado a abordagem qualitativa, buscando-se aprofundar na percepção de um grupo social, ou seja, dos estudantes da graduação participantes do estudo (Silveira & Córdova, 2009). Quanto ao procedimento optou-se pela pesquisa de campo, uma vez que a coleta de dados foi realizada juntamente aos participantes (Gerhardt & Silveira, 2009). Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, pois objetiva-se descrever características dos estudantes participantes (Gil, 2002; Richardson, 2017).

Os participantes deste estudo são os estudantes da turma A da disciplina optativa “Prazer e Sofrimento na Universidade”, composto por um total de 36 discentes. Todavia, após aplicar os critérios de inclusão (estar regularmente matriculado na referida disciplina) e exclusão (não frequentar a disciplina e não aceitar participar da pesquisa), obteve-se uma amostra de 26 participantes.

O instrumento da pesquisa foi um questionário, adaptado da dissertação de Silva (2019). Hospedado na plataforma Google Forms, de forma on-line, contendo 44 perguntas, sendo 12 abertas (descritivas), 27 fechadas (múltipla escolha, binárias e escala likert) e 5 mistas (aberta e fechada ao mesmo tempo).

O instrumento está dividido em cinco eixos: Eixo1: Sobre os sintomas de sofrimento e de adoecimento; Eixo2: Alternativas para amenizar o sofrimento e/ou adoecimento na Universidade; Eixo3: Medidas adotadas pelo Campus de Palmas da UFT; Eixo 4: Fontes de prazer dos estudantes; e Eixo 5: Dados pessoais. Optou-se por deixar a identificação do participante ao final com o objetivo de o instrumento tornar-se atrativo e iniciar pelas perguntas consideradas mais densas.

A análise dos dados foi realizada de forma descritiva, a fim de explorá-los e descrever as principais tendências existentes com relação as situações que levam a novos fatos envolvendo a saúde mental de estudantes da graduação.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Participaram deste estudo 26 discentes, sendo 19 (73,07%) do curso de medicina e 7 (26,92%) do curso de jornalismo. O perfil dos participantes é composto, em sua maioria, por pessoas jovens, na faixa dos 20 aos 25 anos (84,62%), solteiros (92,31%) e que não tem filhos (100%), com predominância do sexo feminino (57,69%).

A maior parte dos participantes não trabalhavam de forma remunerada (61,54%) e mais da metade (57,6%) afirmaram se dedicar de 20 a 50 horas estudando dentro da sala de aula e também mais da metade (54%) alegaram se dedicar de 6 a 20 horas semanais fora da sala de aula. Infere-se que essa elevada carga horária destinada aos estudos e a baixa procura por um trabalho remunerado ocorra devido a maioria dos participantes serem do curso de medicina e este ser integral.

A partir desses dados é possível observar que quando se trata de estudantes da área da saúde, principalmente de universidade pública, a sociedade se volta para este sujeito com expectativas sobre seu êxito acadêmico e comportamento, bem como sobre o retorno de todo o investimento feito em sua educação para a sociedade (Pinto & Colares, 2015). De acordo com Ariño (2022) que estudou universitários, em sua maioria oriundos de universidades públicas, pontua que 92,9% dos participantes apresentaram resultados indicativos de níveis extremos severos de ansiedade. Infere-se assim que não é algo pontual de um curso ou área, mas sim, que é uma questão que a universidade precisa se implicar: cuidar da saúde mental dos estudantes.

Esta pesquisa, por sua vez, pontua que os participantes revelaram estar sobrecarregados com as atividades acadêmicas que precisam desempenhar no semestre. Tornando-se essa sobrecarga ainda mais intensa e acentuada quando este encontra-se no final do curso e precisa conciliar todas as atividades que já vinha executando, como a alta quantidade de disciplinas cursadas, somada a carga horária de estudos fora da sala de aula, a dedicação em estudar

conteúdos para provas e atividades, desorganização e conduta de alguns professores, juntamente com o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Desta forma, observa-se que o universitário necessita apresentar e desenvolver recursos cognitivos e emocionais complexos e específicos para o manejo das demandas existentes até a sua formação (Padovani et al., 2014).

Somada a esta sobrecarga de trabalho, encontra-se a pressão relacionada as exigências do curso, apontada por 65,40% dos participantes, sendo categorizadas, principalmente, como: cobranças excessivas, ambiente competitivo, cultura do não erro e pressão de ingresso no mercado de trabalho. Desta forma, 46,15% afirmaram que já pensaram em trancar o curso e 3,85% já trancou a matrícula, pelo menos uma vez.

Assim, observa-se que o viver acadêmico é cheio de grandes cargas de estudos, altos níveis de cobranças e avaliações, que demandam uma reorganização de diversas áreas da vida de uma pessoa (Ariño, 2018).

Diante deste contexto, os principais sintomas apontados pelos participantes deste estudo foram: irritabilidade e sono fragmentado (73,10%), dificuldade de concentração (69,20%), sentimentos de tensão (65,40%), desatenção (57,70%), inquietação, agitação e perde de interesse (53,80%), indecisão, fadiga e desânimo (50%) e sentimento de culpa (46,20%). Também surgiu as seguintes verbalizações, nas questões abertas: vontade de desistir de tudo (27%), tristeza (23,10%), sensação de que não vale a pena viver e penso em morrer (19,20%), pensamentos de auto de auto-mutilação (15,40%), desejar estar morto (7,70%), pensar em ferir outras pessoas propositalmente (3,80%) e tentativa de suicídio (3,80%).

Essas verbalizações apontam um sofrimento psíquico presente no dia a dia da universidade, que necessitam ser tratadas com atenção e jamais negligenciadas, uma vez que se referem a agressão, seja de si ou do outro, e apontam para um intento suicida (Oikawa, 2019). Neste sentido, Dejours (2011) destaca que as tentativas de suicídio estão ligadas às patologias da solidão, evidenciadas, no mundo contemporâneo com a evolução do trabalho, no qual o isolamento, a solidão e a desolação instalam-se de forma tão intensa e tão grave que o sujeito não consegue criar defesas suficientemente eficazes contra o sofrimento.

Com relação ao consumo de tabaco, álcool e outras drogas, 11% afirmaram que iniciaram o consumo de alguma substância ao entrar na universidade e 19% responderam que aumentaram o consumo de alguma substância que já consumiam anteriormente. Destaca-se ainda que 19,23% dos participantes declararam que utilizaram medicamentos para reduzir os sintomas de sofrimento, 84,62% dos participantes responderam que não fazem psicoterapia e 69,23% nunca se consultou com psiquiatras.

Se faz importante salientar que a maioria dos discentes que participaram deste estudo (46,20%) não consideram a universidade como a fonte causadora destes sintomas, desejos, abusos e ideias, todavia acreditam que a universidade possui um papel significativo no agravamento destes (80,84%). Tais informações vão ao encontro dos estudos de Costa e Nebel (2018), no qual apontam que em diversos estudos, nacionais e internacionais, são apontados que doenças mentais comuns, como depressão e ansiedade, estão mais presentes em estudantes universitários, do que no restante da população.

Sobre as fontes de prazer na universidade, foram apontadas a convivência com os amigos (30,77%) e estudar (15,38%), todavia 19,23% relatou que não existe nenhuma fonte de prazer na universidade. Os participantes consideram as relações interpessoais com os colegas de curso boa (57,69%), assim como é boa também com os professores (57,69%). Destaca-se que a relação com os pares foi um fator analisado nos estudos de Ariño (2022, p. 116), deste modo o “fator relações com pares é compreendido como o nível de satisfação com os colegas de sala de aula e o envolvimento com outros estudantes e senso de pertencimento ao grupo”.

Sobre as atividades realizadas sem vínculo com o curso, foram apontadas a prática de atividade física (61,50%) e cursos de capacitação (7,70%), porém 19,10% relataram não participar de nenhuma atividade sem vínculo com o curso.

A realização de atividade física possui benefícios para a saúde mental, como a diminuição do estresse, ansiedade e depressão, além de melhorar a qualidade de vida de pessoas com doenças não psiquiátricas. Além disso, auxilia na socialização, aumentando os laços de afetividade entre as pessoas, “ameniza a sensação de isolamento, tornando a pessoa mais envolvida e cooperativa nas atividades em que participa melhorando sua disposição física, aumentando a sua autoestima, bem como reduzindo a ociosidade” (Lourenço et al., 2017, p. 2).

Com relação as medidas adotadas especificamente pela instituição ao desenvolver uma política institucional de bem-estar e saúde mental para a comunidade acadêmica - Programa Mais Vida - 73,10% dos participantes responderam nunca terem ouvido falar do programa, e dos que ouviram, 69,20% não conheciam nenhuma ação desenvolvida por este. Fato que muito chamou a atenção, porque o Programa Mais Vida executou diversas ações de atenção a saúde mental dos estudantes da UFT entre os anos 2018 e 2020. O que nos faz refletir sobre como fazer chegar o que acontecer dentro da universidade para os próprios universitários. Pois se pensarmos pela sobrecarga com as atividades acadêmicas citada anteriormente pelos participantes, o que se pode inferir é falta de tempo físico para fazer qualquer coisa que não seja as atividades necessárias para a subsistência.

Sobre o Programa Auxílio Saúde, 57,70% dos estudantes declararam não conhecer e 42,30% responderam que o conheciam, todavia nenhum dos alunos desta turma o solicitou (100%). A maioria dos participantes (65,40%) também não conheciam o setor de Serviço de Apoio Social, Pedagógico e Psicológico - SASPP e nenhum dos participantes (100%) participou de ações desenvolvidas pelo setor.

Sobre a participação em oficinas, palestras e/ou seminários que abordasse o tema “Prazer e Sofrimento na Universidade”, 80,80% dos participantes responderam que já participaram de alguma atividade com esta temática.

Quanto às medidas adotadas pela universidade em que os participantes estudam, no que se refere a prevenção do sofrimento 26,92% afirmaram que as medidas foram positivas e satisfatórias, 23,08% responderam que foram positivas, mas não satisfatórias e 26,92% afirmaram não conhecer essas medidas.

O conhecimento e participação a respeito dessas medidas institucionais, são corroboradas com as seguintes verbalizações: “Falta uma divulgação efetiva. Muitas pessoas não recorrem a esses programas porque não têm conhecimento. É preciso expandir o acesso”; “Conheço o programa mais vida a partir da disciplina, fora isso não conhecia antes. A universidade precisa expandir as ações porque mesmo ainda poucas pessoas sabem dessas intervenções”; “Não posso opinar, acho que tem pouca divulgação”; “Não sei responder”; “Ainda não tive conhecimento sobre nada”; “Não sei, precisamos analisar dados”; “Acho que essas medidas começaram a ser intensificadas agora e creio que só de o tema estar sendo debatido na Universidade entre os alunos e as ações que são oferecidas pela universidade, sendo divulgadas, já é um bom resultado, mas acho que podem apresentar resultados ainda melhores se o trabalho continuar”; “Apesar de oferecer essa oportunidade, há muita burocratização e uma demanda grande, que acaba congestionando o sistema”.

Assim, se faz de extrema importância não negligenciar a saúde mental e a qualidade de vida da comunidade universitária, que cada vez mais sofre cobranças de todos os lados, é preciso capacitar os profissionais que atuam na área de assistência estudantil, para que estes possam criar projetos e desenvolver ações, juntamente com os docentes que atuam diretamente com os discentes, a fim de ressignificar o sofrimento, promovendo bem estar e qualidade de vida, evitando o surgimento e/ou agravamento de patologias e ideações suicidas, bem como a efetivação do suicídio (Silva, 2019).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo da premissa que o estudante de graduação é um trabalhador da academia, ou como disseram Moraes et al (2021), um trabalhador acadêmico, Silva, Ghizoni e Cecchin (2022) corroboram ao afirmar que o estudar exige esforço, transforma e emancipa o sujeito, cria identidade, cultura e relações interpessoais, entretanto de forma invisibilizada na sociedade contemporânea (Silva, Ghizoni & Cecchin (2022).

Nesta pesquisa com os estudantes de Jornalismo e Medicina da UFT, que cursaram em 2019/2 a disciplina Optativa Prazer e Sofrimento no Trabalho, observou-se como fontes de sofrimento a sobrecarga de atividades acadêmicas, dificuldades em conciliar todas as atividades que se propõem a fazer, a alta quantidade de disciplinas a serem cursadas no semestre, a dedicação fora de sala de aula para estudar para provas e trabalhos torna esta carga horaria excessiva, por fim citam a desorganização de alguns professores, a construção do Trabalho de Conclusão de Curso, as cobranças excessivas, o ambiente competitivo, a cultura do não erro e a pressão de ingresso no mercado de trabalho

Já as fontes de prazer centram-se na convivência com amigos, com colegas de Curso e com os professores. O fato de estudar aparece também como uma fonte de prazer. Deste modo observa-se que fatores geradores de sofrimento também são promotores de prazer, entretanto o que se pontua é a distribuição das cargas de trabalho e afeto neste processo de estudar. Pois o estudar é o promotor de sofrimento pela sobrecarga, mas é também fonte de prazer por estarem em processo de formação numa universidade pública federal. A relação com os professores é fonte de prazer, mas é também sinalizada como fonte de sofrimento quando há desorganização na prática docente.

Conclui-se a partir deste estudo que as relações sociais, que alicerçam e constituem os processos individuais, são desenvolvidas por acordos, simetrias, partilhas e solidariedades sendo muito importante para se construir e zelar por boas relações interpessoais. Portanto, é necessário por parte dos estudantes criatividade para atender as novas solicitações e demandas dessa organização do trabalho, resignificando a jornada de sofrimento para crescimento e desenvolvimento.

A gestão das universidades precisa buscar a implementação e adequação de medidas de prevenção do sofrimento e promoção à saúde, focamos aqui, a questão da saúde mental da comunidade acadêmica, afim de criar ambientes mais saudáveis e de menos riscos ao adoecimento e suicídio. Àqueles que necessitam de apoio, orientação e/ou tratamento é importante que as instituições criem mecanismos de identificação e acolhimento, bem como busque garantir o desenvolvimento de habilidade para o enfrentamento dos causadores de sofrimento e adoecimento (Oliveira et al., 2017).

Um limite observado neste estudo foi referente ao instrumento, não conseguimos identificar o sofrimento ético e o sofrimento criativo em profundidade suficiente para a discussão necessária.

Sugere-se, para pesquisas futuras, que sejam acrescentados ou debatidos assuntos que perpassam pelos sentidos de prazer-sofrimento dos discentes universitários, como a questão de raça, cor e etnia, a questão de gênero, renda familiar e as formas de violências e assédios nas universidades. Acredita-se que investigar as alternativas utilizadas pelos estudantes para amenizar o sofrimento e/ou adoecimento no processo de formação pode ser pertinente para uma agenda de pesquisa futura.

REFERÊNCIAS

- Abbagnano, N. (2007). *Dicionário de Filosofia*. 5ª ed. São Paulo: Martins Fontes.
- Ariño, D.O. (2018). *Relação entre vulnerabilidade psicológica, vivências acadêmicas e autoeficácia em estudantes universitários* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/189946>
- Ariño, D. O. (2022). *Estudos psicométricos de uma escala de avaliação de estressores acadêmicos em estudantes universitários* [Tese de Doutorado em Psicologia]. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Caponi, S., Amorim, L. de C. de, Brzozowski, F. S., Vásquez, M. F., Bender, M., & Santos, J. (2021). *Sufrimento psíquico em acadêmicos da Universidade Federal de Santa Catarina*. Relatório de Pesquisa, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, NESFHIS/UFSC, Florianópolis.
- Costa, E. G., & Nebel, L. (2018). O quanto vale a dor? Estudo sobre a saúde mental de estudantes de pós-graduação no Brasil. *Polis*, 17(50), 207-227. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682018000200207>
- Dejours, C. (2011). Avant-propos para a edição brasileira. Em S. Lancman & I. Laerte (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 23-30). Rio de Janeiro, RJ: Fiocruz, Brasília, DF: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2007). *A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. Em A. M. Mendes, S. C. C. Lima, E. P. Facas (Orgs.). *Diálogos em Psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. Em E. Abdoucheli, C. Dejours, & C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). São Paulo: Atlas.

Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2),189-202. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p189-202>

Fuzeira, V. (2018). Morte de estudante na Universidade de Brasília suspende aulas. Metrôpoles. <https://www.metropoles.com/distrito-federal/morte-de-estudante-na-universidade-de-brasil-ia-suspende-aulas>

Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3ª ed. São Paulo: Atlas.

Lancman, S. (2011). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman & I. Laerte (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 17-36). Rio de Janeiro, RJ: Fiocruz, Brasília, DF: Paralelo 15.

Lourenço, B. S., Peres, M. A., Porto, I. S., Oliveira, R.M. P. D., & Dutra, V. F. D. (2017). Atividade física como uma estratégia terapêutica em saúde mental: revisão integrativa com implicação para o cuidado de enfermagem. *Escola Anna Nery*, 21(30),1-8. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2016-0390>

Martins, L. (2005). Os “sentidos do trabalho” docente universitário em tempos neoliberais. *Revista da UFG*, 7(2), 21-24. Recuperado de <https://revistas.ufg.br/revistaufg/article/view/48782>

Martins, S. R., Moraes, R. D., & Lima, S. C. (2010). Sofrimento, defesa e patologia: o olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. Em A. M. Mendes (Org.), *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica* (pp. 19-39). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Moraes, R. D. M. (2013). Estratégias defensivas. Em F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 153-158). Curitiba, PR: Juruá.

Moraes, R. D. de., Ghizoni, L. D., Pinheiro, C. J., & Silva, J. V. da. (2021). Dimensão subjetiva do trabalho acadêmico de estudantes da pós-graduação stricto sensu no Brasil. Em J. K. Monteiro et al (Org.), *Trabalho, precarização e resistências* (pp 328-364). São Luís: EDUFMA.

Oikawa, F. M. (2019). *Implicações do contexto universitário na saúde mental dos estudantes* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos. Recuperado de <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/11522>

Oliveira, G. F., Pereira, T.do N., Carreiro, D. L., Coutinho, W. L. M., & Coutinho, L. T. M. (2017). Existe relação entre transtorno de ansiedade e trabalho entre estudantes de psicologia? *Rev. Laborativa*, 6(1) (especial), 27-42. Recuperado de <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1488>

Padovani, R. da C., Neufeld, C. B., Maltoni, J., Barbosa, L. N. F., Souza, W. F. de, Cavalcanti, H. A. F., & Lameu, J. do N. (2014). Vulnerabilidade e bem-estar psicológicos do estudante universitário. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 10(1), 2-10. <https://doi.org/10.5935/1808-5687.20140002>

Pinto, M. P. P., & Colares, M. de F. A. (2015). O estudante universitário: os desafios de uma educação integral. *Medicina (Ribeirão Preto)*, 48(3), 273-81. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rmrp/article/view/104320>

Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa social: Métodos e técnicas. Colaboração Dietmar Klaus Pfeiffer*. (4ª ed rev. atual. e ampl.). São Paulo: Atlas.

Salgado, C. C. R., Aires, R. F. F., & Santos, F. J. S. (2018). Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico. *CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 16(2), 113-145. Recuperado de <https://doi.org/10.19094/contextus.v16i2.1049>

Silva, A. M. *Estudantes Universitários: entre ter saúde e adoecer* (2020). [Trabalho de Conclusão de Curso]. Universidade Federal do Tocantins, Tocantins. Recuperado de <https://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/3316/1/Andressa%20Macedo%20Silva-%20TCC.pdf>

Silva, J. V. (2019). “*Estudar, para um pós-graduando stricto sensu, é o trabalho!*” [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal do Tocantins, Tocantins. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11612/2954>

Silva, J. V., Ghizoni, L. D., & Cecchin, H. F. G. (2022). O Trabalho Invisível: Prazer e Sofrimento na Produção Científica Stricto Sensu. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1911-1919. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.22912>.

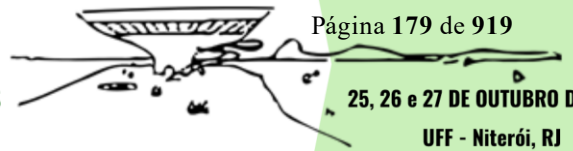
Silva, J. V., Ghizoni, L. D., & Lage, L. R. (2021). O reconhecimento do estudante de pós-graduação como trabalhador: vulnerabilidades, desrespeitos e a busca pela realização pessoal. Em P. Jácome, L. Vidigal, E. Chagas Junior, & G. Porto. (Org.), *Narrativas midiáticas, experiências e pesquisas amazônicas*. (pp. 229-246). 1(1). Belo Horizonte: SELO PPGCOM/UFMG.

Silveira, D. T., & Córdova, F. P. (2009). A pesquisa científica. Em D. T. Silveira, T. E. Gerhardt, D. T. Silveira. *Métodos de pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Sousa, I. A. de C. M. de O., & Mendonça, H. (2009). Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. *Revista de administração mackenzie*, 10(4), 57-74. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712009000400004>

Tschiedel, R. M., & Monteiro, J. K. (2013). Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. *Estudos de Psicologia*, 18(3), 527-535. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2013000300013>

Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. Em F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 421-426). Curitiba, PR: Juruá.



DESVENDANDO AS LUZES E AS SOMBRAS DOS ESTÁGIOS DE FORMAÇÃO INICIAL DOCENTE

Anderson Araújo-Oliveira

Professor titular

Anderson.araujo-oliveira@uqtr.ca

Université du Québec à Trois-Rivières

Carla Barroso da Costa

Professora

barroso_da_costa.carla@uqam.ca

Université du Québec à Montréal

Salem Amamou

Professor

amamou.salem@uqam.ca

Université du Québec à Montréal

RESUMO

Embora os estágios na formação docente ofereçam uma oportunidade valiosa para os futuros professores experimentarem a complexidade da profissão e se desenvolverem profissionalmente, muitas críticas sobre a falta de remuneração e a exploração do trabalho dos estagiários têm sido tecidas. Esta comunicação apresenta resultados parciais de análises de entrevistas em grupo de estudantes do quarto e último ano de formação inicial para a educação infantil e o ensino primário em uma universidade francófona do Quebec, Canadá. O objetivo é compreender melhor a dinâmica entre os futuros professores e suas experiências de estágio, discutindo as contribuições dos estágios para o desenvolvimento profissional docente dos futuros professores, bem como seus impactos no bem-estar, na competência e no desejo de prosseguir carreira no campo do ensino.

Palavras-chaves: contribuições, estágio, formação docente, educação infantil e o ensino primário

1. INTRODUÇÃO

No contexto de um estudo recente¹¹ intitulado “Sombras e luzes dos estágios de formação inicial docente”, analisamos as percepções dos futuros professores do ensino primário em relação às suas experiências de estágio no contexto da formação inicial docente. Esta comunicação apresenta os resultados parciais¹² de análises de entrevistas em grupo de discussão realizadas com estudantes do quarto e último ano de formação inicial para a educação infantil e o ensino primário de uma universidade francófona do Quebec.

¹¹ Esta pesquisa foi realizada com o apoio financeiro da UQAM (Política de ajuda ao desenvolvimento de pesquisa do Departamento de Didática) sob a direção do professor Anderson Araújo-Oliveira.

¹² Os resultados parciais apresentados nesta comunicação farão parte de um capítulo de livro que será publicado em língua francesa na obra coletiva “*Stages dans les métiers relationnel*” organizada por Araújo-Oliveira, Vieira et Chouinard (no prelo). Convidamos os leitores a consultá-lo para obter informações mais completas sobre a pesquisa aqui descrita.

Após uma breve contextualização da importância e do papel do estágio na formação inicial de professores no Quebec, apresentaremos a problemática e as questões subjacentes ao estudo que estão no centro dessa reflexão. Em seguida, após expormos de forma sucinta o quadro conceitual e metodológico subjacente ao estudo, destacaremos os resultados mais significativos. Por fim, enfatizaremos elementos de interpretação que serão discutidos com base nos resultados de pesquisas anteriores.

2. O ESTÁGIO DE FORMAÇÃO INICIAL DOCENTE NO QUÉBEC

O estágio na formação de professores é um período de imersão temporária em um ambiente profissional real, onde o estagiário pode participar e observar para aprender sobre o ambiente de trabalho e sobre si mesmo (Glayman, 2015). É considerado um “rito de passagem” obrigatório no processo de profissionalização e um espaço de aprendizagem e desenvolvimento de competências profissionais (Tardif et al., 1998). Além disso, o estágio é também um espaço de construção identitária, pois a formação prática oferece ao estagiário a oportunidade de se colocar na pele de um professor, experimentar diferentes aspectos da atividade profissional, sentir-se e comportar-se como um profissional e questionar suas próprias escolhas (de Briant, 2013; Dubruc, 2013).

No Quebec, província francófona do Canadá, o estágio é considerado a pedra angular da formação inicial docente. Essa experimentação prática é estabelecida de acordo com as políticas relacionadas à formação de professores, expressas no referencial de competências profissionais (Governo do Quebec, 2001, 2020) e nas orientações relativas à formação em ambiente de prática (Governo do Quebec, 1994, 2008). Como atividade de formação obrigatória, o futuro professor deve cumprir o mínimo de 700 horas de estágio distribuídas ao longo dos quatro anos de formação inicial.

Durante o estágio, o futuro professor passa por um processo progressivo de experiências que abrangem diversas atividades. Essas atividades vão desde práticas de ensino feitas com e para os alunos, como o planejamento das aulas, a intervenção em sala de aula, a avaliação do processo de ensino-aprendizagem, até práticas colaborativas em contextos escolares ou sociais, como reuniões com a equipe pedagógica e pais de alunos, bem como a participação em comitês da escola. Além disso, o estágio também inclui práticas voltadas para a reflexão sobre a ação, como a redação de diários de campo, análise de práticas, desenvolvimento de portfólio profissional, e participação em seminários e reuniões de supervisão, entre outros.

As experiências de estágio são realizadas em uma variedade de contextos escolares, disciplinares e multidisciplinares, oferecendo ao futuro professor uma gama ampla de

experiências e uma compreensão mais profunda da complexidade da profissão e dos contextos em que é exercida. Esses contextos podem incluir classes de educação infantil, ensino primário I, II e III, escolas regulares e inclusivas, escolas públicas e privadas, áreas economicamente privilegiadas e desfavorecidas, escolas dentro e fora do Quebec, áreas urbanas e rurais, áreas metropolitanas e periféricas, entre outros.

No entanto, frequentemente ocorrem manifestações estudantis que questionam e criticam as condições de trabalho em contexto de estágio, assim como greves que reivindicam melhores condições de trabalho e remuneração para os estagiários (Caillou, 2018; Groguhé, 2019; La Presse canadienne, 2018; Maltais, 2019). Isso sugere que, além dessa atividade legítima de formação, há um descompasso entre as potenciais contribuições dos estágios para o desenvolvimento profissional dos futuros professores e os impactos das experiências concretas vivenciadas. Como destacou Glaymann (2015),

embora o estágio seja comum no ensino superior como uma ferramenta de profissionalização e como um elemento de resposta às dificuldades de inserção profissional dos jovens graduados [...] as condições de realização desses estágios e seus efeitos são bastante desconhecidos, na medida em que a avaliação de sua organização, conteúdo e impactos ainda é insuficiente (p. 6).

No contexto, os pontos de vista dos atores diretamente envolvidos no processo de profissionalização, particularmente dos futuros professores, são essenciais para compreender esse fenômeno. É crucial saber como eles avaliam o tempo dedicado ao estágio, a carga e a qualidade do trabalho nele realizado, bem como quais são as contribuições dos estágios no que concerne ao desenvolvimento profissional e pessoal. No mesmo sentido, é importante entender como os estágios impactam o bem-estar, o sentimento de competência e o desejo de prosseguir (ou não) em uma carreira no campo do ensino.

3. CONSIDERANDO OS PONTOS DE VISTA DOS FUTUROS PROFESSORES

Para discutir essas questões, foram realizadas entrevistas semiestruturadas em formato de grupos de discussão com 12 estudantes do curso de bacharelado em educação pré-escolar e ensino primário de uma universidade francófona do Quebec. Os estudantes foram divididos em três grupos de discussão. Foi utilizada uma amostra de conveniência não aleatória, composta por sujeitos que livre e voluntariamente consentiram em participar. Dez mulheres e dois homens com idades entre 21 e 26 anos, todos haviam concluído os quatro estágios obrigatórios previstos na formação inicial docente.

Os dados foram tratados usando o método de análise de conteúdo de Bardin (2007). Os verbatim das entrevistas semiestruturadas foram lidos e organizados usando o software NVivo.

As temáticas mais frequentes foram identificadas, as unidades de sentido foram construídas e analisadas e estas foram agrupadas em grandes temas chamados “núcleos de sentido” (Aguiar e Ozella, 2006). Os núcleos de sentido emergiram dos dados textuais e refletem as questões anteriormente levantadas. Eles agrupam ideias variadas caracterizadas por sua frequência no discurso, sua importância para os participantes, a carga emocional expressa, ou ainda ambivalências ou contradições internas. Uma amostra de 30% do *corpus* analisado foi submetido à um duplo processo de codificação, envolvendo dois observadores externos, para assegurar a estabilidade da análise (acordo intercodificadores: 92%).

Nesta pesquisa, analisou-se a experiência de estágio dos futuros professores sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours na década de 1970 (Dejours, 2004, 2006, 2016). Essa abordagem compreensiva, inserida no paradigma subjetivista, estuda a organização do trabalho como fonte de prazer e sofrimento, além de considerá-la um local onde surgem estratégias defensivas que permitem aos indivíduos lidar com as exigências da situação de trabalho e manter a saúde. O prazer, neste contexto, refere-se ao estado de bem-estar que o sujeito sente quando o seu trabalho satisfaz o desejo de reconhecimento, permitindo que ele se sinta cada vez mais competente e afirme a sua identidade profissional. O sofrimento é definido como um estado de mal-estar que o sujeito experimenta em relação à organização do trabalho, como medo, ansiedade, angústia, decepção ou insatisfação.

Dejours (2016) afirma que o sofrimento é inerente a todas as situações de trabalho e não pode ser completamente evitado. No entanto, existem maneiras de transformá-lo. A valorização do trabalho, ou seja, o julgamento dos outros sobre o trabalho realizado, pode ser considerada como um meio de valorização social que permite dar sentido ao sofrimento e encontrar prazer. Quando isso não é possível, os trabalhadores desenvolvem estratégias de mediação do sofrimento para contrariar os efeitos negativos do contexto de trabalho e preservar a sua saúde. Essas estratégias são implementadas muitas vezes de forma inconsciente, individual ou coletiva, para permitir aos trabalhadores continuar a fazer o seu trabalho.

Com base no quadro conceitual e metodológico apresentado, nas seções a seguir apresentaremos brevemente os resultados obtidos, seguidos de algumas reflexões interpretativas.

4. O ESTÁGIO DO PONTO DE VISTA DOS FUTUROS PROFESSORES

Em primeiro lugar, os dados obtidos nas entrevistas estão em consonância com o que já foi amplamente documentado em estudos sobre a formação prática de professores. De acordo

com os participantes, os estágios realizados durante a formação inicial são cruciais para o desenvolvimento de suas competências profissionais. Durante o estágio, eles têm a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos teóricos adquiridos na universidade, testar teorias e perceber a dicotomia entre a teoria e a realidade no campo. Além disso, consideram o estágio fundamental para a construção de sua identidade docente, pois é durante esse período que se sentem verdadeiramente como professores, especialmente quando assumem completamente a classe.

Em segundo lugar, os dados obtidos nas entrevistas sugerem que os estágios também possuem um lado sombrio, apesar de sua significativa contribuição para o desenvolvimento de habilidades, aprendizado e senso de pertencimento dos futuros professores. De acordo com os participantes, é importante reconhecer que a realização do estágio também tem um impacto direto em suas vidas, que frequentemente é considerado como “o preço a pagar”. Entre outros pontos, argumentam que:

- Os estágios endividam os futuros professores. Essa realidade está presente entre os futuros profissionais que participaram do estudo e acarreta certa dependência financeira. A maioria desses futuros profissionais são mulheres, o que as coloca em uma situação de vulnerabilidade diante de seus pais, família e até mesmo parceiros.
- Os estágios têm um grande impacto na vida pessoal dos estagiários. Os participantes relataram uma vida social quase inexistente durante a realização dos estágios. Isso pode levar a um grande sentimento de isolamento em um momento crucial do processo de profissionalização, no qual os estagiários sentem mais a necessidade de apoio e de um amigo em quem confiar.
- Os estágios têm um impacto significativo na vida familiar dos futuros professores e, em particular, nos estagiários que são chefes de família. Estes sentem uma grande frustração e culpa ao deixar de lado as suas responsabilidades familiares para atender às exigências do estágio, tanto na universidade quanto no ambiente profissional. Essa situação pode afetar tanto o relacionamento com a família quanto o desenvolvimento profissional e emocional dos estagiários, que se sentem sobrecarregados e sem o apoio social necessário para lidar com essas dificuldades.
- Os estágios podem afetar a saúde física e psicológica dos estagiários. Os participantes relataram ter experimentado fadiga, estresse, ansiedade, insônia e

perda de apetite durante a realização dos estágios, entre outros sintomas comuns. Eles também mencionam que alguns estudantes podem enfrentar problemas de saúde durante o estágio, o que pode levá-los a interromper sua sessão de estágio ou até mesmo seu programa de formação.

Em terceiro lugar, os dados analisados indicam que, embora os estágios sejam considerados uma etapa fundamental na formação de professores, eles podem ter impactos negativos na autoconfiança e no sentimento de competência dos futuros profissionais. Vários participantes afirmaram ter desenvolvido o medo do fracasso, questionando sua escolha de carreira e cogitando abandonar a formação. Esse descompasso entre as contribuições positivas dos estágios supervisionados na formação e os impactos negativos que as experiências concretas dos estágios têm na vida dos estagiários é considerável.

Essa situação tem gerado um importante movimento de protesto e reivindicação pelo reconhecimento da formação prática como trabalho e pela remuneração desta etapa do processo de formação. Segundo os participantes, essa medida é necessária para garantir um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional e para restabelecer o papel essencial dos estágios na formação para o ensino.

5. O ESTÁGIO DE FORMAÇÃO INICIAL DOCENTE: ENTRE LUZES E SOMBRAS

A natureza qualitativa dos dados coletados e a composição da amostra ($n = 12$) impedem conclusões precipitadas. Portanto, é necessário prudência na interpretação.

A seção anterior destacou que os futuros professores participantes do estudo consideram o estágio como uma atividade essencial em sua formação como professor. Eles reconhecem que essa atividade de formação é importante para sua aprendizagem da profissão, o desenvolvimento de suas competências profissionais e a construção de suas identidades como professores. Como Dubruc (2013) destaca, as atividades específicas do estágio permitem que os estagiários se familiarizem gradualmente com o ambiente de trabalho, incluindo as práticas profissionais, o vocabulário específico da profissão e os princípios de organização da comunidade profissional. Elas também permitem que os estagiários se reconheçam como parte integrante desse ambiente profissional.

No entanto, embora o estágio seja um “rito de passagem” obrigatório na formação profissional, estimulando o desenvolvimento profissional e a construção identitária, uma fonte de realização pessoal e profissional (uma fonte de prazer) (Dejours, 2016), o sofrimento parece ser um rito de passagem normativo, quiçá obrigatório na formação prática. Por um lado, há um

sofrimento silencioso que se manifesta na forma de medo do fracasso, que pode afetar o sucesso nos estudos e o sentimento de competência. Revelar esses medos e fraquezas pode ser interpretado como uma inaptidão para a carreira de professor, que é reconhecida por ser exigente. Por outro lado, parece haver certa naturalização do sofrimento na formação de professores. Como o ensino é uma carreira difícil, o sofrimento seria considerado necessário para preparar os futuros professores para os desafios da profissão. No entanto, essa naturalização do processo tem como consequência colocar o fardo do sofrimento sobre o indivíduo que por ele passa, em vez de abordar as disfunções estruturais da organização do trabalho (neste caso, do estágio) que podem levar ao sofrimento.

A emergência de movimentos coletivos que questionam a relevância dos estágios para a formação é uma questão que tem se destacado como estratégias importantes de defesa coletiva (Dejours, 2016). Grupos de estudantes, como a Campanha sobre o Trabalho Estudantil (CUTE) e a Campanha de Reivindicações e Ações Interuniversitárias para Estudantes em Estágio (CRAIES), denunciam as desigualdades e injustiças vivenciadas, exigem o reconhecimento do estágio como trabalho e pedem remuneração. No entanto, é importante ressaltar que há um risco de dois desvios importantes. O primeiro é o reconhecimento do estágio como trabalho, embora seja uma experiência de formação essencialmente relacionada ao processo de aprendizagem, à construção de competências necessárias para as tarefas docentes e ao desenvolvimento identitário. O segundo é aquele do debate sobre as condições de trabalho e suas consequências para os futuros professores, concentrando-se em um paliativo - a remuneração da experiência de formação - que, por si só, não altera as condições estressantes e ansiosas em que os estágios de formação inicial de professores são realizados.

O esquema sofrimento-defesa-alienação, proposto por Dejours (2016), parece estar no cerne das experiências de estágio vivenciadas pelos futuros professores no contexto da formação inicial docente. A atenção é desviada do debate sobre as condições intrínsecas de trabalho e a necessidade de superar os obstáculos que representam desafios para a aprendizagem da profissão de professor e se concentra exclusivamente na questão salarial e financeira. Portanto, é fundamental abordar as condições de trabalho precárias, as desigualdades e injustiças vivenciadas pelos estudantes durante o estágio e promover mudanças estruturais que possibilitem uma formação efetiva e de mais qualidade para os futuros professores.

6. CONCLUSÃO

Em conclusão, é importante destacar que o lado obscuro dos estágios ainda é raramente abordado na literatura científica sobre formação prática (de Briant e Glaymann, 2013) e

geralmente não é discutido (exceto em períodos de greve dos estudantes em estágio) durante a formação inicial de professores, nos comitês de programas ou pelos formadores de professores. Esse silêncio é fonte de grande desconforto entre os diferentes atores envolvidos na formação prática, mas também entre as autoridades ministeriais responsáveis pelo desenvolvimento e implementação de políticas educacionais e pelo apoio à formação de professores.

Nesse sentido, é crucial reconhecer a importância dos estágios na formação dos futuros profissionais, mas é igualmente importante encontrar soluções que minimizem os impactos negativos dos estágios na vida pessoal e familiar dos estagiários. A busca por melhores condições para os estagiários é uma luta significativa para a valorização da profissão de ensino e deve ser apoiada pelos profissionais de educação, pelas instituições de formação e pelas instituições governamentais que orientam a formação e a sociedade em geral.

Nessa perspectiva, é fundamental que a discussão sobre as condições de trabalho dos estagiários seja ampliada e que políticas públicas sejam implementadas para melhorar as condições da formação inicial dos professores, garantindo assim um ensino de qualidade nas escolas e oferecendo aos alunos uma experiência de aprendizagem que promova o seu sucesso. Nessa ótica, o sistema educacional, bem como a sociedade beneficiar-se-ão.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, W. M. J. et Ozella, S. (2006). Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 26(2), 222-245.
- Araújo-Oliveira, A., Vieira, F. O. et Chouinard, I. (à paraître). Estágios em profissões relacionais : Olhares múltiplos e perspectivas de investigação. Editora Fi.
- Bardin, L. (2007). *L'analyse de contenu*. Quadrige/Presses universitaires de France.
- Caillou, A. (2018). Les étudiants en éducation de l'UQAM retournent en grève. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/education/538697/les-etudiants-en-education-de-l-uqam-retournent-en-greve>
- de Briant, V. et Glaymann, D. (dir.) (2013). *Le stage, formation ou exploitation?* Presses universitaires de Rennes.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Editora Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2016). *Situations du travail*. Presses universitaires de France.

Dubruc, N. (2013). Le stage, un espace d'apprentissage et de développement de compétences. In V. de Briant et D. Glaymann (dir.), *Le stage, formation ou exploitation?* (p. 143-158). Presses universitaires de Rennes.

Glaymann, D. (2015). Quels effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur *Formation emploi*, 1(129), 5-22

Gouvernement du Québec (1994). *La formation à l'enseignement. Les stages*. Ministère de l'Éducation.

Gouvernement du Québec (2001). *La formation à l'enseignement. Les orientations. Les compétences professionnelles*. Ministère de l'Éducation.

Gouvernement du Québec (2008). *La formation à l'enseignement. Les orientations relatives à la formation en milieu de pratique*. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Gouvernement du Québec (2020). *Référentiel de compétences professionnelles. Profession enseignante*. Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Groguhé, M. (2019). Les étudiants en enseignement de l'UQAM disent non à la grève. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/201902/06/01-5213710-les-etudiants-en-enseignement-de-luqam-disent-non-a-la-greve.php>

Habak, A., Desbiens, J.-F., Correa Molina, E. et Caselles-Desjardins, B. (2022). Analyse bioécologique des difficultés et du développement professionnel de stagiaires en enseignement. *McGill Journal of Education*, 56(1), 107-127. <https://doi.org/10.7202/1087051ar>

La Presse canadienne. (2018, 19 novembre). Des milliers d'étudiants en grève pour obtenir des stages rémunérés. *Le Soleil*. <https://www.lesoleil.com/actualite/education/des-milliers-detudiants-en-greve-pour-obtenir-des-stages-remuneres-405e77e970bb117b6c67ac15010f56ff>

Maltais, I. (2019). Une grève étudiante générale est lancée pour la rémunération des stages. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1159013/greve-etudiante-generale-remuneration-stages>

Tardif, M. Lessard, C. et Gauthier, C. (1998). Introduction générale. In M. Tardif, C. Lessard et C. Gauthier (dir.), *Formation des maîtres et contextes sociaux* (p. 7-70). Presses universitaires de France.

ESPAÇO ESCUTA: INTERVENÇÃO GRUPAL JUNTO A ESTAGIÁRIOS DE NUTRIÇÃO NA MODALIDADE ON-LINE

Raquel Donegá de Oliveira
Graduanda em Psicologia
rdonega@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Pedro Yvo da Silva Linhares
Graduando em Psicologia
pedrolinhares@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Soraya Rodrigues Martins
Doutora em Psicologia Clínica (PUCSP)
sorayamartins@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Isabela Domingues Reis
Graduanda em Psicologia
isabelareis@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO

Esse estudo é um relato de experiência de uma ação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho (CPdT) realizada junto a um coletivo de estagiários do curso de nutrição do interior do Rio de Janeiro, realizada por graduandos de Psicologia em estágio supervisionado durante o ano de 2022. Essa intervenção é fruto de uma parceria entre a equipe de estágio na Clínica do Trabalho do Serviço de Psicologia Aplicada da Universidade Federal Fluminense (SPA-UFF/Rio das Ostras) e o curso de Nutrição da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ/Macaé).

Palavras-chave: Escuta Psicanalítica; Clínica Psicodinâmica do Trabalho; Formação profissional; Intervenção grupal online.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com abordagem da psicodinâmica do trabalho, na contemporaneidade, o trabalho ocupa um lugar de centralidade nos processos de subjetivação e nos processos de saúde, sendo fonte de prazer e adoecimento. Nessa perspectiva, a visão clínica destaca a importância dos destinos do sofrimento, tanto para construção de identidade, bem-estar, autorrealização e emancipação; quanto para a alienação e o adoecimento. A intervenção foi realizada com os graduandos de nutrição durante o cumprimento do estágio curricular de clínica médica. Esse período marca o início da prática profissional supervisionada em diferentes contextos, configurado na forma de trabalho não-remunerado. Trata-se de uma etapa da formação profissional em que o estagiário põe em prática os conhecimentos teóricos construídos ao longo do percurso de aprendizado técnico-científico da graduação, marcado nas

universidades públicas brasileiras por uma formação em saúde baseada na integralidade e no trabalho interdisciplinar.

Essa pesquisa-intervenção grupal junto aos nutricionistas em formação foi mediada por TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) sob a perspectiva da Clínica do Trabalho, que se fundamenta em CPdT, Psicanálise e Psicologia Institucional. Cabe destacar que a adesão às formas de intervenção psicológicas grupais online ganharam força com o período de pandemia de COVID-19, quando as atividades passaram a ser oferecidas na modalidade virtual para que a vida continuasse” (Lopes *et al*, 2021). Essa intervenção grupal na modalidade online teve como objetivo promover a construção de um espaço de acolhimento, promovendo a fala e escuta clínica qualificadas, por meio da realização de encontros em grupo que pudessem mobilizar a expressão de afetos e a ressignificação do sofrimento presente no processo de estágio clínico do nutricionista em formação.

2. MÉTODO

Nesse trabalho, foi utilizado o método clínico apoiado nos pressupostos de Dejours (2011), com adaptações e contribuições de outros autores brasileiros (Mendes & Araújo, 2011; Martins & Mendes, 2012; Martins, 2015b). Destacamos os seguintes dispositivos clínicos utilizados: escuta arriscada; análise e interpretação direcionadas ao coletivo; discussão ampliada no coletivo de pesquisadores e restituição. Em virtude dos impactos da pandemia de COVID-19 na organização do trabalho, as reuniões ocorreram na modalidade online, no formato de rodas de conversas virtuais intituladas pelos participantes do primeiro grupo como "Espaço Escuta", sendo mediados por meio do *Google Meet*. Nas rodas de conversas online utilizamos as “nuvens de palavras”, produzidas por meio do *Wordart*, como dispositivo clínico auxiliar (Martins, 2015a) para mediar a circulação da palavra, em conjunto com a análise do processo grupal apoiada nos pressupostos da técnica de Grupo Operativo (Bleger, 1980; Afonso, 2002) e articulada à Psicodinâmica do Trabalho (PDT).

Devido ao período de estágio em nutrição clínica, cada ciclo de oficinas teve três encontros, em que se buscou explorar os sofrimentos e prazeres decorrentes do trabalho. as reuniões se estabeleceram a partir de: 1) Diagnóstico da realidade; 2) Reflexão sobre o saber-fazer profissional, avançando sobre qual o trabalho do nutricionista e as suas relações com o prescrito e o real; 3) Elaboração das expectativas profissionais e compartilhamento de formas de enfrentamento do real do trabalho.

3. RESULTADOS

Os estudantes de nutrição precisam cumprir requisitos curriculares complementares, nas seguintes áreas: Nutrição Normal, Nutrição Clínica, Nutrição Aplicada, Nutrição Materno-Infantil e Ciência dos Alimentos. A área em que foi realizada a intervenção é a Nutrição Clínica, na qual os estagiários atuam nos campos hospitalares e ambulatoriais, atendendo uma demanda de pós-venção do adoecimento e da nutrição como uma das formas de tratamento. A ementa evidencia o trabalho prescrito do estagiário, do qual trataremos mais à frente:

Atuação no tratamento dietoterápico de pacientes hospitalizados e de ambulatório. **Planejamento de dietas** segundo as exigências da coletividade a ser atendida e o ambiente em que será executada. **Participação na equipe** de saúde que atende os pacientes. **Pesquisas** sobre tratamento das patologias mais comuns em nosso meio, com vistas à **aplicação da dietoterapia** (UFRJ, s.d. grifo nosso)

A construção de um espaço de fala e escuta clínica qualificadas promoveu, junto ao coletivo, o enfrentamento dos conflitos entre as expectativas e a realidade vivida, proporcionando um ambiente propício à elaboração do real do trabalho. Ainda, procurou-se promover a elaboração dos afetos através da fala e a construção de sentido do trabalho do nutricionista no contexto hospitalar e ambulatorial por meio da visibilidade do trabalho real. Para isso, a escuta clínica qualificada e arriscada proposta por Dejours, se apresentou como uma estratégia capaz de fomentar a reflexão e favorecer o enfrentamento dos conflitos entre o real e o prescrito do trabalho.

Em 2022 foram realizados quatro ciclos com turmas distintas, cada um com três encontros de cerca de 2h (duas horas) e frequência semanal. Os grupos, cuja adesão era voluntária, tiveram entre 6 a 17 participantes cada. Do total de 45 participantes, apenas 6 se declararam do sexo masculino. A cada encontro foram produzidas nuvens de palavras, que elencaram os principais termos trazidos e possibilitaram a retomada de aspectos relevantes para a discussão. Outrossim, os ciclos foram encerrados por meio da produção de um memorial, validado pelos participantes, que procurou capturar as metáforas e restituir o processo grupal, atuando como um dispositivo de mediação e retomada de temas que surgiram na intervenção. O memorial, validado em cada ciclo, proposto nesta intervenção foi composto por 3 partes: 1) Discussão sobre queixa e demanda do primeiro encontro; 2) Reflexões e relatos sobre as vivências trazidas; 3) Considerações sobre as reflexões, aprendizagens e possibilidades geradas no coletivo.

Dentre os resultados, destacamos: a) A apreensão dos processos de prazer e sofrimento relacionados ao real do trabalho, relacionando-os às vivências decorrentes do contato com o campo clínico; b) A elaboração e o manejo da invisibilidade do estagiário na clínica; e, c) A percepção da escuta acolhedora e sensível como parte do trabalho do nutricionista.

As sessões coletivas foram realizadas no formato de rodas de conversa online, apoiadas na psicodinâmica do trabalho e nos pressupostos do grupo operativo (Bleger, 1980; Pichon-Rivière, 1998; Castanho, 2012), como técnica de intervenção e compreensão do processo grupal na CPdT. Veronese (2006) trata da íntima relação entre atividade laboral e os processos de subjetivação a partir da compreensão do trabalho como fator fundamental na constituição do sujeito. Para a autora, cada sujeito atribui um sentido próprio e singular à relação com o trabalho, de tal modo que fatores como a consciência de si e a relação com o coletivo contribuem na construção da identidade. Nesse sentido, possibilitar um espaço para reuniões de coletivização das impressões sobre o estágio clínico contribui para a tomada de consciência tanto dos fatores concretos quanto dos subjetivos que impactam no viver e mobilizam o sujeito para enfrentar o sofrimento, encontrando um lugar comum para as suas angústias. Para Dejours (2004), dar visibilidade ao invisível do trabalhar é uma das maneiras de promover o reconhecimento.

Na fala compartilhada entre os participantes sobre a vivência de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalhar do nutricionista em formação na área de clínica destacamos alguns temas recorrentes:

- I. "[...] Lidar com a *perda* [...] não tem como se preparar, cada vez vai ser diferente" (Nutricionista em formação - NF). Durante os encontros, foi recorrente o tema da morte. Alguns participantes relataram como é difícil passar para fazer a visita e descobrir que o paciente atendido no dia anterior não estava mais lá. Realçamos o uso da palavra "perda" no lugar de morte, que emerge como uma forma de atenuar o impacto dessas situações nos estagiários, ainda que de forma inconsciente, por meio de um eufemismo. "[...] Não fomos acostumados a lidar com a morte mesmo indo para a CTI (Centro de tratamento intensivo), sempre vai ser um impacto. [...] vivenciar a rotina de hospital é difícil, é preciso criar um escudo" (NF); "[...]“Sexta passada foi punk, teve muitos óbitos, um atrás do outro. Pacientes entubados... mas aprendi novas técnicas”(NF). Nota-se, no entanto, a ressignificação: diante do sofrimento, o sujeito se atualiza pela possibilidade de aprendizagem “ aprendi novas técnicas”, como forma de um “escudo” de proteção para o enfrentamento do sofrimento. “[...] vendo que não estamos sozinhas, dá até mais coragem de ir amanhã" (NF). Como outra forma de enfrentamento do sofrimento frente ao real do trabalho, evidencia-se nessa fala a importância do coletivo e do diálogo entre os colegas de profissão.
- II. “[...] É bastante responsabilidade, qualquer erro pode prejudicar muito” (NF). Essa fala marca o sentimento de insegurança do estagiário diante do desconhecido, levando-o a inventar soluções. O coletivo enuncia na fala compartilhada diversas formas de lidar com as dúvidas e com a insegurança vividas durante o trabalho: recuaram, pediam ajuda, diziam que responderiam depois e pesquisavam antes de responder e, ainda, formularam soluções com base no que já sabiam, criando uma resposta para a questão a partir do que dominavam e automaticamente se responsabilizando pelo erro que poderia decorrer. Como o sujeito consegue manter a normalidade diante do sofrimento imposto pelo trabalho, mantendo um equilíbrio psíquico? Segundo Lima, Mendes e Costa (2015), o sofrimento está sempre presente no trabalho, seja como um ponto de partida ou uma

consequência. As patologias decorrentes do trabalho ocorrem quando no contato com o sofrimento não é possível inventar e nem ser reconhecido pelo trabalho realizado. Desse modo, o sofrimento se apresenta como o real do trabalho, como o frustrante conflito inicial, como o encontro com o desconhecido: enfrentar o sofrimento mobiliza o potencial criativo. Visto que, sem essa mobilização, a vivência de sofrimento pode tornar-se patogênica, levando ao adoecimento, compartilhar formas de enfrentamento colabora para o bem-estar do trabalhador.

III. “[...] a prática é muito diferente da teoria” (NF). Essa fala registra a lacuna existente entre teoria e prática, entre o prescrito e o real. “[...] É importante a relação de troca com outros profissionais, porque a gente aprende ali na prática e eles também aprendem com a gente. (NF) [O estágio] me deixou mais segura para atuar, por mais que eu tenha estudado eu não saiba tudo, como fazer” (NF). Na fala compartilhada, aspectos como a importância do trabalho cooperativo e interdisciplinar na clínica se evidenciaram, mas também colocaram em xeque o saber constituído na academia. Destaca-se o posicionamento de um dos grupos ao enunciar que foram capazes de intervir em algumas situações de modo inédito, apoiando-se em contribuições recentes do campo científico, evidenciando o saber-fazer adquirido. Ao mesmo tempo, o encontro com o coletivo proporcionou o questionamento acerca da supremacia, do poder do conhecimento médico, que parecia sempre se sobrepor ao dos outros profissionais: “[...] a gente se depara com várias personalidades e humores todo dia, então é um pouco mais complexo” (NF). Esse coletivo de nutricionistas em formação enunciou o hiato entre o prescrito e o real, nomeando também seu sofrimento psíquico diante da necessidade de enfrentar os desafios impostos pelo estágio clínico. Ocorre que, segundo Dejours (2004), por mais organizada que seja a concepção de trabalho, as prescrições nunca poderão ser realizadas rigorosamente, porque sempre haverá algo de inesperado que perpassa as relações e a realização de uma atividade. Para ele, o trabalho vivo é aquilo que o sujeito acrescenta entre o prescrito e o real, é a lacuna a ser preenchida pela subjetividade do trabalhador.

IV. “[...] Tem coisa que não devia ser com a gente, devia ser encaminhado para o psicólogo” (NF). Na fala compartilhada acerca da importância da escuta na clínica nutricional, os estagiários realçaram como o adoecimento parecia favorecer a “obediência” e o cumprimento das orientações, especialmente em pacientes mais velhos. Embora os primeiros relatos dessem indícios de que o papel do nutricionista não era escutar, diante da pergunta: “Como ser nutricionista sem escutar?”, criou-se uma discussão sobre *o que* e *como* escutar num atendimento nutricional. Ao descreverem o que fazem de fato, se evidencia que o nutricionista lida com demandas que não são apenas da área nutricional, fator que aponta para a importância das suas relações interdisciplinares e de uma escuta atenta e acolhedora por parte desse estagiário-profissional. Destacam-se, ainda, questões referentes à impossibilidade de tomar ação diante da demanda do paciente, tendo que enfrentar essa dificuldade através de uma adaptação do plano alimentar à realidade social, ou do encaminhando para a Assistência Social, ou ainda de outras áreas de atuação. Uma das participantes relatou ter “queimado a língua” durante o curso, pois não esperava gostar tanto de atuar no hospital, evidenciando o encontro prazeroso com o trabalho real.

As questões da comunicação institucional entre os diversos profissionais e do papel de escuta do nutricionista também emergiram de modo contraditório: por um lado, destacaram a nutrição como uma área complementar no cuidado diante da doença, revelando angústia diante desse fato; por outro lado, acreditam na nutrição como promoção de saúde ao contrário da ênfase em tratamento de doenças como acontece no hospital e no ambulatório. Enfatizaram saber que entre a fala e a escuta há algo que se

manifesta por meio de sintomas, como glicose elevada, hipertensão e ansiedade: o nutricionista escuta os sintomas e age a partir do que ouve. Refletimos ainda sobre como se adquire o que eles chamam de “tato”, chegando ao consenso de que aprendemos a ser profissionais na prática, construindo aos poucos, nosso “saber-fazer”, e nisso tanto futuros nutricionistas quanto psicólogos concordam.

- V. “[...] Entendo o que é ‘ser escrava’, porque trabalho de graça e não sou respeitada” (NF). Em muitas discussões o tema da sobrecarga dos estagiários veio à tona. Os participantes relataram excesso de atividades acadêmicas que vão além do estágio obrigatório e da supervisão acadêmica, ultrapassando o cumprimento do currículo tais como estágio não-remunerado, trabalho voluntário, grupos de estudos, projetos de pesquisa, cursos livres etc. Adicionam a essa rotina já extenuante o transporte entre universidade-estágio-residência, e o custo de arcar com todas as despesas e de trabalhar sem nenhuma remuneração. Diante disso, perguntamos o motivo de comparecerem à oficina, já que se trata de uma atividade voluntária. Muitos disseram que para além das horas complementares oferecidas, há a percepção de que esse espaço é uma das poucas possibilidades de autocuidado possíveis diante de uma formação tão cansativa.

Martins (2015b), na contramão da percepção neoliberal, aborda o trabalho sob um aspecto mais complexo: evidencia o hiato entre o prescrito e o real do trabalho, demonstrando que esse “gap” mobiliza aspectos subjetivos no exercício da atividade - seja ela remunerada ou não. Neste estudo, além dos fundamentos da psicodinâmica do trabalho, a construção da escuta clínica qualificada no fazer (trabalho real) do clínico pesquisador (estagiários de psicologia) foi mobilizada a partir das concepções de grupo operativo desenvolvidas por Pichon-Rivière, influenciados pelos estudos psicanalíticos e gestálticos. Castanho (2012) ao descrever os grupos operativos destaca a compreensão do processo grupal a partir inicialmente de dois eixos: a) um vertical - que diz respeito ao sujeito em si, e, b) um horizontal - que se refere à totalidade do grupo. Sempre atentando para o fato de que a soma dos sujeitos não é igual ao grupo: há algo novo que emerge do encontro das diferentes partes. Diante da necessidade de identificar a expressão daquele grupo, se recorreu ao conceito pichoniano de *porta-voz*, que se relaciona com a comunicação individual, eixo vertical, enquanto mensageira das ideias do coletivo. Martins (2015a) apoiada em Bleger (1980) destaca que para a compreensão do processo grupal, a escuta deve estar marcada pela constante indagação operativa, incluindo a história singular e a história do coletivo (eixo vertical) ao aqui e agora do coletivo (eixo horizontal) e, ainda, os fatores sociais, políticos, econômicos e culturais que atravessam o sujeito e o coletivo (eixo transversal).

No grupo de estagiários em nutrição, temas recorrentes foram trazidos à tona por diversos sujeitos, mas foram conduzidos para a problematização coletiva. Destaca-se que a proposta dos grupos operativos visa justamente recorrer aos sujeitos que comunicam as ideias - comuns ou contraditórias - individuais para enfrentar as questões que parecem inicialmente

de ordem singular, mas compartilhadas pelo coletivo. O recurso de uso do memorial (Ghizoni & Mendes, 2014) foi importante para recuperar os assuntos tratados e também para demonstrar que “[...] é ótimo saber que não estou sozinha no meu sofrimento”(NF), como ressalta uma das participantes. O uso do recurso virtual mediado pelas TICs (Tecnologias de informação e Comunicação) permitiu manifestações escritas sobre o memorial:

[...] Eu acho muito poético essa parte da escrita do memorial e a forma que ele foi construído e escrito, pq dá pra perceber as emoções, a importância de terminar os ciclos para maiores transformações no futuro (...) A forma que vocês olham também foi muito importante, pelo menos pra mim, para refletir e perceber que não estamos sozinhos e estamos caminhando juntos nesse ciclo, mesmo que em pontos diferentes’. (NF, Reprodução do chat, 7 jul. 2022)

Como afirmamos anteriormente, seguindo a tendência decorrente da pandemia (Lopes *et al*, 2021), a clínica do trabalho junto ao coletivo de nutricionistas em formação, denominado “Espaço Escuta”, ocorreu na modalidade síncrona mediada por TIC. Entre os desafios no fazer do clínico do trabalho com uso das TICs, destacamos a) a dificuldade de acesso dos alunos envolvidos em multitarefas; b) a entrada nas reuniões durante o transporte entre o campo de estágio e a residência ou a universidade; c) as constantes “quedas” dos participantes devido às limitações de rede de internet; d) interações empobrecidas em alguns grupos pela falta de abertura da câmera e do microfone; e, e) limitação interpretativa e observativa devido ao campo visual condicionado a um pequeno retângulo, ou mesmo a uma foto. As contribuições de Lopes *et al* (2021, p. 341) assinalam questões relativas ao “senso de pertencimento, ao altruísmo entre os membros, à possibilidade de interações sociais e de aprendizagens” como fatores que podem ser proporcionados por essa modalidade virtual quando a presencialidade não é possível. Tais proposições ainda colaboraram para ressignificar os modos de pensar o virtual, pois apresentam como vantagens alguns pontos que nos pareciam problemáticos e limitadores à princípio, tais como a ampliação do alcance, custos reduzidos e adequação ao tempo e ao espaço dos participantes e mediadores.

Na CPdT, as dinâmicas e outros recursos técnicos são usados como instrumentos complementares para provocar a interlocução da fala. Ressaltamos, portanto, que o uso da nuvem de palavras apenas ilustra e evidencia as repetições e contradições. Ainda assim, é conveniente esclarecer que nas primeiras reuniões, em geral, este recurso apresenta uma ampla variedade de elementos próprios do espaço clínico, focado principalmente no prescrito, como hospital, paciente, dieta etc. No entanto, no decorrer do processo, outras nuvens passam a trazer aspectos relativos ao real do trabalho e ao trabalho real, demarcando a implicação subjetiva dos participantes no processo, pois eles passaram a se expressar de forma mais elaborada por meio

de frases, tais como: "Além da nutrição é termos uma visão de todos os cursos da área de saúde e ir além da nossa teoria", "é sobre isso.. não tem resposta certa", "a gente usa uma casca", "sozinho com o paciente" e "nutrição é afeto".

Na compreensão do coletivo de nutricionistas em formação, cabe, ainda, salientar que um grupo (ciclo) atuou fortemente como *bode expiatório* (Martins, 2015a) do coletivo de estagiários como um todo durante outros ciclos. Nesse grupo em especial, os participantes mostraram-se distantes afetivamente (permanecendo de câmara fechada durante todos os encontros) desmobilizados para o pensar reflexivo sobre o fazer clínico, denotando pouco empenho em manter a comunicação no "Espaço Escuta". As poucas falas compartilhadas foram contraditórias, trazendo por um lado a ideia sobre o estágio ser agregador para a formação e por outro mostrando-se desagregados/avulsos. Esse grupo evidenciou as angústias no encontro entre teórico e prático, imersas nas dificuldades de investimento (financeiro e afetivo) para concluir a graduação. As questões financeiras foram enfatizadas na ansia e prioridade de entrada no mercado de trabalho remunerado. Na nuvem de palavras, esse grupo apresentou termos como "estamos de mãos atadas", "avulso", "ficando para trás" e "desesperador ver o tempo passando" como elementos discursivos relevantes para a elaboração do sofrimento do estagiário nutricionista.

O coletivo evidenciou uma invisibilidade no espaço clínico do nutricionista em formação associada a diversos fatores fontes de sofrimento, tais como: a) a falta de autonomia no contexto de trabalho imposta pela hegemonia do poder médico; b) carga horária excessiva - com trabalho interno e externo ao campo; c) a falta de unidade/ cooperação entre a equipe interdisciplinar; e, d) as cobranças da vida acadêmica marcadas pela sobrecarga e pela falta de remuneração. Nesse sentido, ilustramos o resultado dessa discussão por meio do trecho de um memorial:

Ainda neste aspecto sobre presença e/ou ausência do sujeito/corpo, é possível pensar a visibilidade que os nutricionistas possuem no hospital, no âmbito do espaço coletivo, com todas suas práticas. E também, para quem tal visibilidade (e reconhecimento) seria direcionada: quem tem que reconhecer seu trabalho de verdade? Seus colegas de profissão? Pacientes? Médicos? Sua família...? [...] É notório que a prática do estágio trouxe aprendizagens para cada um, posturas, condutas e olhares que se modificaram, seja para o fazer mais, ou para o cobrar-se menos. O começo da prática era mais marcado pela ação do que pela reflexão, mas hoje vocês parecem ser capazes de atuar com um corpo que já conhece o espaço médico e sabe que tem um lugar importante e insubstituível dentro dele (Memorial Espaço Escuta, de 21 abr. 2022).

Considerando as proposições de Dejours (2004) e de Martins (2015a) acerca dos fatores estruturantes no processo de construção de identidade, apontamos para como a mediação de aspectos relativos ao reconhecimento e à cooperação entre os pares possibilitou avançar sobre

questões intersubjetivas e elaborá-las no coletivo. Durante a finalização dos ciclos houve um embate ético decorrente da apresentação do memorial, já que diversos participantes solicitaram o envio de arquivo com o texto escrito do memorial, inclusive sobre o pretexto de mostrá-lo para participantes que precisaram sair antes ou faltaram ao último encontro. Porém, a equipe não pode atender tal solicitação, preservando sigilo e confidencialidade do encontro, atenta às possibilidades e facilidades oferecidas pelas mídias sociais do uso indevido do documento de forma descontextualizada. Ainda que em uma única leitura, a escrita e o compartilhamento de um memorial final do ciclo parecem contribuir para tornar (re)conhecido aquilo que, mesmo verbalizado, ficou numa zona obscurecida, desconhecida, ou esquecida no cotidiano: o memorial iluminou o saber-fazer enunciado num registro coletivo e contribuiu para o reconhecimento do trabalho real desses profissionais em formação. Cabe destacar que o relatório final apresentado aos supervisores e alunos envolvidos do curso de nutrição é construído a partir dos diversos memoriais validados nos ciclos realizados durante dois semestres letivos.

4. CONCLUSÃO

Enfim, apoiados na discussão dos dados clínicos apresentados, destacamos a evolução processual dos grupos/coletivo e a percepção dos estagiários de nutrição acerca da possibilidade da construção de um espaço coletivo como o “Espaço Escuta”. As reflexões sobre os temas abordados nos encontros não se encerraram nas reuniões, sendo transbordadas para a supervisão acadêmica, como se observa na seguinte fala: “[...] O espaço colaborou com a supervisão porque a gente refletiu aqui, senão a gente ia achar que não era nada e deixaria pra lá” (NF).

Destacamos como coletivizar a impotência frente algumas situações, que estão além do alcance individual, emerge como uma estratégia de enfrentamento para amenizar o sofrimento recorrente em espaços como o ambulatorial e o hospitalar, em que o contato com sujeitos marcados por questões sociais, pessoais e/ou familiares complicadas é frequente. Assim, o diálogo com pares profissionais é parte essencial dessa coletivização, pois no compartilhamento de vivências, o sujeito percebe-se como parte desse coletivo, o que auxilia no enfrentamento do real.

Retomamos as contribuições de Lopes *et al* (2021) para realçar que as limitações encontradas durante processo de intervenção em grupo na modalidade online são recorrentes e impactam tanto na percepção dos participantes como na atuação dos mediadores. Apoiados na ideia de escuta arriscada, no entanto, reafirmamos também a implicação subjetiva dos estagiários em psicologia, que diante do que era desconhecido, puderam criar estratégias para

enfrentar o sofrimento e as angústias decorrentes de uma experiência absolutamente nova, mas necessária e, como vimos, promissora.

É possível, também, apontar mudanças na visão dos estagiários nutricionista em relação ao cuidado em saúde e sobre a prática profissional em nutrição. No trabalho real, o nutricionista tem que aprender a lidar com sujeitos trazendo queixas que, recorrentemente, extrapolam a questão nutricional, demandando um acolhimento com uma escuta sensível para poder efetivar o próprio atendimento nutricional ou então orientar e fazer o encaminhamento para outras áreas/profissionais de saúde, colocando em destaque o “saber fazer” associado a qualidade da escuta sensível do nutricionista.

REFERÊNCIAS

- Afonso, L (2002). Oficinas em dinâmica de grupo: um método de intervenção psicossocial. Em: L. Afonso [org.] Oficinas em dinâmica de grupo: um método de intervenção psicossocial. (pp. 11-59) Belo Horizonte: Edições do Campo Social.
- Bleger, J. (1980). Temas de psicologia. São Paulo: Martins Fontes, 1980.
- Castanho, P. (2012). Uma Introdução aos Grupos Operativos: Teoria e Técnica. *Vínculo*, 9(1), 47-60.
- Dejours, C. (2004). *Subjetividade, trabalho e ação*. Prod., São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2011). *Avant-propos* para a edição brasileira. In: S. Lacman. & L. I Szenelwar. (Orgs.) Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. (pp.23-31) 3ª ed ampliada. Rio de Janeiro: Fiocruz / Brasília: Paralelo 15.
- Ghizoni, L.D. & Mendes, A.M. (2014). Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. *Contextos Clínicos*, 7(1), 15-26. <https://dx.doi.org/10.4013/ctc.2014.71.02>
- Lopes, F.M. et al. (2021). Desafios da intervenção em grupo na modalidade on-line. In: Cruz, R.M. & Zwielewski, G. *Manual de Psicoterapia On-line*. Vetor. p. 341-358.
- Martins, S. R. (2015a). Metodologias e dispositivos clínicos na construção da clínica do trabalho. In: MORAES, R.D. e VASCONCELOS, A.C.L (orgs). *Trabalho & Emancipação - A Potência da Escuta Clínica*. Biblioteca Juruá de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Curitiba: Juruá. p. 87-110.
- Martins, S. R. (2015b). Reconhecimento da inteligência prática e sua repercussão nos processos de saúde Em: Taveira, I. M. R., Limongi-França, A.C. & Ferreira M. C. (orgs) *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras* (pp. 233-246) (Café com RH: promovendo ações em prol da melhoria da qualidade de vida no trabalho em Macaé) ; 1. ed. - Curitiba, PR. <https://doi.org/10.24824/978854440258.0>

Pichon-Rivière, E. O processo grupal. 6ªed. Rev. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro). (s.d). *Ementas das disciplinas*. Instituto de Nutrição Josué de Castro. TIC/UFRJ.

Veronese, M.V. (2006). Subjetividade, trabalho e solidariedade. *Aletheia*, (24), 105-113.

ESTÁGIOS DE FORMAÇÃO DOCENTE: FONTE DE APRENDIZADO OU DE ESTRESSE PARA OS FUTUROS PROFESSORES?

Karina Lapointe

Doutoranda em educação
lapk02@uqo.ca
Université du Québec en Outaouais

Anderson Araújo-Oliveira

Professor titular
Anderson.araujo-oliveira@uqtr.ca
Université du Québec à Trois-Rivières

Salem Amamou

Professor
amamou.salem@uqam.ca
Université du Québec à Montréal

RESUMO

A comunicação apresenta uma análise preliminar de entrevistas realizadas com estagiários concluintes do Bacharelado em educação pré-escolar e ensino primário de uma universidade do Quebec, província francófona do Canadá. Utilizando uma abordagem interpretativa/qualitativa, um modelo adaptado de fatores de estresse no trabalho de estagiários foi empregado para identificar os elementos geradores de estresse que mais desafiaram os participantes. Os resultados enfatizam os fatores de estresse organizacionais e individuais, bem como os relacionados aos formadores (supervisor de estágio e professor associado) que foram mais frequentes no discurso dos estagiários. Apesar das dificuldades encontradas, o acompanhamento atencioso e construtivo dos formadores foi muito valorizado pelos participantes, destacando-se como uma fonte de reconforto que pode ter feito uma diferença significativa no sucesso do estágio.

Palavras-chaves: estágios; formação docente; desenvolvimento profissional; estresse

1. INTRODUÇÃO

Muito embora seja reconhecida a relevância dos estágios de formação docente para os futuros professores, tais processos podem gerar diversos graus de estresse nos estagiários, notadamente durante o último período de estágio, no qual se apresenta alto grau de exigência. Desta forma, os estagiários passam por um conjunto de dificuldades que podem incorrer no abandono e fracasso desta importante etapa da formação profissional.

Esta comunicação¹³ apresenta a análise preliminar de uma entrevista de grupo focal realizada com 10 estagiários concluintes do Bacharelado em educação pré-escolar e ensino

¹³ A análise preliminar apresentada nesta comunicação fará parte eventualmente de um artigo científico mais completo em língua francesa que será submetido para publicação na *Revue des sciences de l'éducation de McGill*.

primário¹⁴ de uma universidade francófona do Quebec. Seguindo uma abordagem interpretativa/qualitativa, uma versão adaptada do modelo de Bonello et al. (2019), relacionada a fatores específicos de estresse no trabalho dos estágios, foi utilizada para identificar os elementos geradores de estresse que apresentaram os maiores desafios para os participantes.

A apresentação dos resultados enfatizará os fatores de estresse de tipo organizacional e individual, mas também aqueles relacionados aos formadores (supervisor de estágio e professor associado) que foram mais frequentes no discurso dos estagiários. Apesar das dificuldades encontradas durante o estágio, o acompanhamento atencioso e construtivo (*bienveillant*) foi muito apreciado pelos participantes. Essas manifestações serão expostas para destacar essa fonte de conforto que pode ter feito uma diferença significativa no sucesso do estágio.

2. CONTEXTO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Os estágios costumam ser essenciais e representam uma etapa importante no desenvolvimento dos alunos que completam o Bacharelado em educação pré-escolar e o ensino primário no Quebec (Boudreau, 2001). Os discentes desenvolvem competências profissionais (Ministère de l'Éducation, 2020), constroem sua identidade profissional e adquirem conhecimentos centrais para a prática docente (Chaubet et al., 2018 ; Dufour et al., 2018; Habak et al.; 2022; Jorro, 2011; Spallanzani et al., 2017).

Durante cada um dos quatro estágios obrigatórios, os futuros professores são acompanhados por um supervisor de estágio, que vem do meio universitário, e por um professor associado que acolhe e acompanha os futuros professores no meio escolar. Ambos são responsáveis por apoiar, fornecer *feedback*, orientar, acompanhar e avaliar os estagiários (Pharand et Boudreault, 2011 ; Malo, 2018; Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008).

Apesar dos estagiários valorizarem muito a formação prática em contexto profissional, ela pode gerar estresse e, às vezes, até mesmo sentimento de angústia entre eles (Caires et al., 2012; Habak et al., 2022). O último estágio é aquele que traz o nível mais alto de estresse, pois é muito exigente (Eksi e Yakisik, 2016; Monfette, 2018). Portanto, justifica-se estudar os fatores de estresse no trabalho que afetam o bem-estar dos estagiários durante seu último estágio (Flynn et Chow, 2018; Goyette et Dubreuil, 2018; Mena et al., 2017).

¹⁴ No Québec, a educação pré-escolar prepara as crianças de 4 a 6 anos para o ensino primário e é não obrigatória. O ensino primário, quanto a ele, tem duração de 6 anos. Obrigatório para todas as crianças de 7 a 12 anos, ele corresponde aos 6 primeiros anos do ensino fundamental brasileiro. A formação de professores generalistas tanto para o pré-escolar como para o ensino primário é de responsabilidade exclusiva das universidades por meio do Bacharelado em educação pré-escolar e ensino primário.

A partir de um modelo proposto por Bonello e colaboradores (2019) para o estudo de fatores de estresse no trabalho de estagiários em gestão de empresas, analisamos os dados provenientes de um grupo de discussão semidirigido com 10 estagiários concluintes do Bacharelado em educação pré-escolar e ensino primário de uma universidade francófona do Quebec. Adaptamos esse modelo com base nos dados coletados. Vários fatores e elementos geradores de estresse foram mantidos, alguns foram removidos e outros adicionados (apresentados em *itálico* na tabela 1 da próxima seção do texto). Os tipos de fatores de estresse no trabalho que levam um estagiário a se sentir ameaçado e a experimentar um estado emocional desconfortável são agrupados em quatro categorias: fatores organizacionais; fatores relacionados ao supervisor de estágio; fatores relacionados ao professor associado e fatores individuais (Bonello et al., 2019). Para cada um destes, vários elementos geradores de estresse foram identificados.

3. PRINCIPAIS RESULTADOS

A tabela 1 a seguir apresenta uma visão geral dos resultados, destacando os elementos mais significativos para cada um dos aspectos observados. Esses elementos serão descritos posteriormente.

Tabela 1: Fatores de estresse no trabalho específicos para estagiários concluintes em educação infantil e ensino fundamental

Fatores de estresse		Elementos geradores de estresse	Ocorrências
Organizacionais	Relacionados ao ritmo e à carga de trabalho	Carga quantitativa	15
		<i>Disparidade entre as exigências universitárias e as necessidades da prática profissional</i>	12
	Relacionados à organização dos estágios	<i>Duração</i>	6
		<i>Equilíbrio entre os períodos de observação e de intervenção</i>	6
		<i>Desenvolvimento de competências profissionais</i>	16
		<i>Dias de atestado médico</i>	7
	Relacionados ao grau de autonomia	Possibilidade de usar suas competências	4
		Aquisição de competências necessárias para realizar as tarefas	12
		Grau de decisão	2
		Autocontrole	3
	Relacionados aos papéis	Ambiguidade dos papéis	3
	Relacionados ao supervisor de estágio	Comportamentos focados na tarefa	1
Comportamentos focados na relação		1	
<i>Disparidade nas exigências</i>		13	
Relacionados ao professor associado	<i>Comportamentos focados na relação</i>	2	
	<i>Comportamentos focados na tarefa</i>	4	
	<i>Disparidade nas exigências</i>	13	
	<i>Disparidade no acompanhamento</i>	10	
	<i>Desejo de conformidade</i>	5	

Individuais	Conciliação entre vida profissional/pessoal/familiar	14
	<i>Identidade profissional</i>	8
	<i>Exigências financeiras</i>	8
	<i>Saúde física e psicológica</i>	6

Fonte: Elaborado pelos autores

Nos resultados do nosso estudo, verificou-se que os elementos geradores de estresse mais frequentemente mencionados pelos estagiários em relação aos fatores organizacionais foram a elevada carga de trabalho (15 ocorrências) e o desenvolvimento de competências profissionais (16 ocorrências). De fato, foram mencionados a necessidade de corrigir os trabalhos dos alunos fora do horário de trabalho, a pesada tarefa de planejamento, a redação de trabalhos acadêmicos e a importante tarefa de ensino a ser realizada. No que diz respeito à aquisição de competências profissionais, os principais desafios mencionados pelos estagiários foram o planejamento do ensino, a avaliação da aprendizagem dos alunos e a gestão da sala de aula.

Em relação aos fatores relacionados ao supervisor de estágio e ao professor associado, o elemento gerador de estresse mais comumente mencionado foi a disparidade nas exigências (13 ocorrências respectivamente). Para o supervisor de estágio, foi mencionada a falta de uniformidade na quantidade de trabalhos exigidos, o grande número de *feedbacks* recebidos em alguns casos e a falta de coerência e equidade entre os grupos de estágio. Em seguida, em relação ao professor associado, os estagiários abordaram as demandas por tarefas a serem realizadas após o horário de aula, a alteração do número de dias pré-estágio a serem realizados e a avaliação do estágio, que parece faltar coerência entre um professor e outro.

A conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar foi o elemento gerador de estresse mais importante para os fatores de tipo individual (14 ocorrências). De fato, vários estagiários indicaram ter filhos que poderiam adoecer, precisando deixar de lado alguns interesses ou pessoas próximas durante o estágio e até mesmo esquecer o seu bem-estar pessoal.

Apesar do grande número de fatores de estresse mencionados pelos estagiários, é importante destacar que oito participantes enfatizaram o acompanhamento atencioso e construtivo (*bienveillant*) recebido do supervisor de estágio e do professor associado. Uma estagiária, aliás, apreciou muito a abertura de sua professora associada em relação a uma situação pessoal vivida:

Eu fiquei doente desta vez e precisava falar com minha professora associada porque tínhamos uma atividade externa com os alunos no dia seguinte. Eu a avisei que estava indo para a emergência e ela me disse: "Não importa a que horas você vai sair, eu aconselho você a tirar o dia inteiro de folga" (Estagiária participante).

4. CONCLUSÃO: PROMOVER O BEM-ESTAR DOS ESTAGIÁRIOS

Esta comunicação teve como objetivo apresentar alguns dos fatores de estresse vivenciados por estagiários do Bacharelado para a educação pré-escolar e o ensino primário, com base em um modelo de fatores de estresse no trabalho específicos para estagiários adaptado de Bonello et al. (2019). A partir de uma entrevista de grupo focal semidirigida, os fatores de estresse foram identificados como de tipo organizacional, relacionados ao supervisor de estágio, ao professor associado e de tipo individual. Os elementos geradores de estresse em mais frequentemente mencionados pelos participantes foram: a carga elevada de trabalho e o desenvolvimento de competências profissionais em relação aos fatores de tipo organizacional foram; a disparidade de exigências entre os formadores no que tange aos fatores relacionados ao supervisor de estágio ao professor associado; a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar no que diz respeito aos fatores de tipo individual.

Ao contrário do estudo realizado por Bonello et al. (2019), a entrevista de grupo focal semidirigida não permitiu levantar as estratégias utilizadas pelos estagiários para superar, reduzir ou lidar com situações estressantes vivenciadas. Os relatos dos entrevistados se concentraram mais nos desafios e dificuldades encontrados durante o estágio, o que pode ser explicado pelo estado de exaustão em que se encontravam no final do semestre e no período pós-estágio. Além disso, os temas abordados possivelmente provocaram a emergência de pensamentos desagradáveis após o estágio mais exigente e longo da formação.

Em suma, o estágio final representa um grande desafio para os estagiários, que enfrentam muitos fatores geradores de estresse. No entanto, o acompanhamento oferecido pelo supervisor de estágio e pelo professor associado pode fazer uma grande diferença no estado de bem-estar dos estagiários. É, portanto, fundamental que os formadores de estagiários participem de formações e de trocas organizadas pelas universidades a fim de oferecer o melhor suporte possível aos futuros professores.

REFERÊNCIAS

- Bonello, M., Landry, G., Panaccio, A. et Chadwick, I. (2019). Facteurs de stress chez les stagiaires d'écoles de gestion. *Humain et Organisation*, 5(2), 12-22.
- Boudreau, P. (2001). Que se passe-t-il dans un stage réussi? *Revue des sciences de l'éducation*, 27(1), 65-84.
- Caires, S., Almeida, L. et Vieira, D. (2012). Becoming a teacher: student teachers' experiences and perceptions about teaching practice. *European Journal of Teacher Education*, 35(2), 163-178.

Chaubet, P., Leroux, M., Masson, C., Gervais, C. et Malo, A. (2018). Apprendre et enseigner en contexte d'alternance. Vers la définition d'un noyau conceptuel. Presses de l'Université du Québec.

Dufour, F., Portelance, L., Van Nieuwenhoven, C. et Vivegnis, I. (2018). *Préparer à l'insertion professionnelle pendant la formation initiale en enseignement*. Presses de l'Université du Québec.

Eksi, G Y et Yakisik, B Y. (2016). To Be Anxious or Not: Student Teachers in the Practicum. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1332-1339.

Flynn, D. et Chow, P. (2018). Self-efficacy, self-worth and stress. *Education*, 138(1), 3-8.

Goyette, N., et Dubreuil, P. (2018). Accompagner les stagiaires dans le développement de leurs forces de caractère: un pas de plus vers le bien-être en enseignement. *Vivre le primaire*, 31(3), p. 35-37. <https://aqep.org/wp-content/uploads/2018/06/3-Accompagner-les-stagiaires.pdf>

Habak, A., Desbiens, J.-F., Correa Molina, E. et Caselles-Desjardins, B. (2022). Analyse bioécologique des difficultés et du développement professionnel de stagiaires en enseignement. *Mcgill Journal of Education*, 56(1), 107–127. <https://id.erudit.org/iderudit/1087051ar>

Jorro, A. (2011). Reconnaître la professionnalité émergente, dans A. Jorro et J.-M. De Ketele (dir.), *La professionnalité émergente : quelle reconnaissance?* (p.7-19). De Boeck Supérieur.

Malo, A. (2018). Le processus d'insertion professionnelle en formation initiale à la lumière des apprentissages réalisés lors du stage final en enseignement au secondaire. Dans F. Dufour, L. Portelance, C. Van Nieuwenhoven et I. Vivegnis, (dir.), *Préparer à l'insertion professionnelle pendant la formation initiale en enseignement* (p.129-146). Presses de l'Université du Québec.

Mena, J., Hennissen, P. et Loughran, J. (2017). Developing pre-service teachers' professional knowledge of teaching: The influence of mentoring. *Teaching and Teacher Education*, 66, 47-59. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.024>

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2008). *La formation à l'enseignement. Les orientations relatives à la formation en milieu de pratique*. Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Éducation. (2020). *Référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante*. Site officiel du Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/referentiel_competes_professionnelles_profession_enseignante.pdf?1606848024Ministère de l'éducation

Monfette, O. (2018). *Parcours de persévérance de stagiaires finissants en enseignement : analyse des stratégies pour surmonter les difficultés rencontrées*. [Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal].

Pharand, J. et Boudreault, P. (2011). Enseignants associés et superviseurs : perceptions des uns à l'égard des autres et collaboration réciproque. Dans F. Guillemette et M. L'Hostie, (dir.), *Favoriser la progression des stagiaires en enseignement* (p.121-141). Presses de l'Université du Québec.

Spallanzani, C., Vanderclayen, F., Beaudoin, S. et Desbiens, J.-F. (2017). Encadrement offert par des superviseurs universitaires en formation à l'enseignement: le point de vue de stagiaires finissants en ÉPS. *Revue canadienne de l'éducation*, 40(2), 1–30.
<https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/view/2376/2426>

ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS: PRINCIPAIS SINTOMAS DE SOFRIMENTO

Andressa Macêdo Silva
Graduação em Administração
andressamacedo21@gmail.com
Universidade Federal do Tocantins – UFT

Liliam Deisy Ghizoni
Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
ldghizoni@uft.edu.br
Universidade Federal do Tocantins - UFT

RESUMO

Objetiva-se mapear os principais sintomas de sofrimento dos estudantes de graduação matriculados na disciplina optativa: Prazer e Sofrimento na Universidade (Turma B). Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, de natureza descritiva e que teve como procedimento a pesquisa de campo. A população era de 28 estudantes (100%), porém aderiram a pesquisa 21 participantes (75%). São alunos dos cursos de graduação em: administração, engenharia civil, engenharia elétrica e direito. Considera-se esta população como trabalhadores da academia, suscetíveis as regas da organização do trabalho, como qualquer outro trabalhador. Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva simples. Como resultado, a pouca idade, estudar e trabalhar ao mesmo tempo, a sobrecarga e a pressão pelas exigências do curso, foram considerados fatores que contribuem para o processo de sofrimento dos participantes. Já o bom relacionamento com os colegas e professores, foi identificado como um fator que contribui no processo de saúde dos estudantes.

Palavras-chave: Estudantes universitários. Trabalho. Sofrimento.

1. INTRODUÇÃO

Os dilemas presentes na vida do jovem estudante universitário, não se limitam apenas aos métodos utilizados por eles para se adaptarem e darem continuidade à sua vida acadêmica. Englobam também novos hábitos e mudanças voltadas à saúde, alimentação, lazer, práticas culturais, sexuais e suas relações com a família. A conexão e interação entre a dimensão pessoal, profissional, social e estrutural definem e podem ocasionar tanto processos para melhoria da saúde e qualidade de vida, quanto processos destrutivos, arriscando a saúde física e mental do estudante (Santana, Pimentel & Verás, 2020).

Tendo em vista que, o universitário está inserido em uma estrutura organizacional com obrigatoriedade de realizar atividades específicas, como estudar e frequentar aulas práticas, estágios e exercícios avaliativos, além de ser também um ambiente acadêmico competitivo, gerador de conflitos e de estresse, estudar é então considerado um trabalho (Oliveira, Pereira, Carreiro, W. L. M. Coutinho & L. T. M. Coutinho, 2017). Ao longo do desenvolvimento dessa pesquisa será evidenciado que a relação entre o universitário e as suas vivências na instituição de ensino, podem acarretar sofrimento e prazer no trabalho.

Este estudo tem por finalidade, apresentar os principais sintomas de sofrimento dos estudantes que cursaram a disciplina optativa Prazer e Sofrimento na Universidade, da Turma “B” ofertada em 2019/2 para alunos/as da Universidade Federal do Tocantins. A disciplina colaborou para que os acadêmicos pudessem ter espaço de fala e escuta para as suas narrativas sobre as vivências de prazer e de sofrimento. A mesma, teve sua origem vinculada ao Programa de Promoção à Vida e à Saúde Mental (Programa Mais Vida), que visa à criação de uma política institucional de bem-estar e saúde mental para a comunidade acadêmica da UFT (UFT, 2018)¹⁵.

A preocupação relacionada à saúde e adoecimento dos estudantes universitários tem se tornado cada vez maior dentro das Universidades, sendo muito importante o conhecimento tanto dos fatores de riscos, como também os de proteção, para que seja feito a adoção de estratégias institucionais que possam interferir no sofrimento encontrado, assim como, no desenvolvimento de ações que tornem melhor a vida destes jovens, com a contribuição na formação profissional (Lima, Domingues & Cerqueira, 2006).

Dentro da instituição podem ser notadas situações que podem acarretar o sofrimento dos estudantes, relacionadas com fatores sociais, econômicos, pessoais, que surgiram anteriormente, ou que apareceram ao longo dessa fase. Em certos casos, esses alunos podem desenvolver quadros de ansiedade, estresse e depressão. Em relação a esse último, um dos sintomas que demonstram sua gravidade são ideações e tentativas de suicídio (Oikawa, 2019). Fazendo com que esse debate vá muito além da comunidade acadêmica, alcançando também a sociedade como um todo.

De acordo com uma pesquisa realizada com 640 estudantes, de 49 cursos diferentes de graduação, de instituições públicas e privadas, 29% deles disseram fazer acompanhamento Psicoterápico e/ou Psiquiátrico e 34,1% relataram já terem sido diagnosticados com alguma psicopatologia (Ariño, 2018). Em outra pesquisa feita com 176 estudantes de pós-graduação da área de comunicação, demonstrou que 52,8% dos entrevistados não possuem energia e disposição suficientes no seu dia-a-dia e 94,4% relataram ter sentimentos negativos com frequência (Silva, 2019).

Na Universidade Federal de São Paulo e na Universidade Federal do ABC cinco estudantes cometeram suicídio nos últimos 5 anos. Um mapeamento realizado pela UFABC apontou que 11% de seus alunos que trancaram a matrícula em 2016 o fizeram devido a problemas psicológicos (Estadão, 2017). Segundo Silva (2019) 9,7% dos alunos entrevistados

¹⁵ O Programa Mais Vida foi desativado em 2020.

conhecem alguém que tentou se suicidar ou se suicidou enquanto a pessoa fazia mestrado/doutorado.

O ensino superior marca a entrada ao mundo do trabalho e a autonomia do jovem estudante. Esta mudança tem um papel fundamental no desenvolvimento do estudante e acarreta dificuldades e preocupações. (Oliveira et al., 2017).

Diante desse cenário, muitos universitários adoecem depois do ingresso no ensino superior. Alguns desenvolvem estratégias para superar a pressão na vida acadêmica, outros sofrem as consequências no desempenho do papel de estudante, mas também em todas as outras áreas da sua vida. Observa-se na universidade a criação de situações que provocam o sofrimento em seus protagonistas, o que muitas vezes não é notado pela maior parte das pessoas (Neves, 2015).

Neste estudo parte-se do entendimento que o sofrimento faz parte da vida humana e é inerente ao trabalhar, justamente porque há um conflito entre as regras, normas, prescrições da organização do trabalho e o funcionamento psíquico do sujeito, que é pautado pelo desejo (Dejours, 2011; Moraes, 2013).

2. MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva e tendo como procedimento a pesquisa de campo.

Participaram deste estudo os alunos matriculados na Turma B da Disciplina Optativa Prazer e Sofrimento na Universidade em 2019/2, na Universidade Federal do Tocantins, Campus Palmas. Os participantes estavam vinculados aos Cursos de Administração, Direito, Engenharia Civil e Engenharia Elétrica. Matricularam-se 33 alunos, entretanto, 5 foram reprovados por falta na disciplina. Deste modo a população é de 28 participantes (100%), porém aderiram a pesquisa 21 participantes (75%).

Utilizou-se neste estudo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) online, em que se explicavam os objetivos do estudo e a participação voluntária dos mesmos. Buscou-se tomar todos os cuidados éticos, de modo a não identificar ou prejudicar os participantes da pesquisa.

O instrumento de pesquisa foi um questionário on-line, hospedado na plataforma Google Forms, contendo 44 perguntas, sendo 12 abertas (descritivas), 27 fechadas (múltipla escolha, binárias e escala likert) e 5 mistas (aberta e fechada ao mesmo tempo). Foi elaborado pela autora da pesquisa, com base no instrumento de pesquisa da dissertação de mestrado de Silva (2019). Destarte, nesta apresentação, fez-se um recorte objetivando mapear quais os principais sintomas de sofrimento dos estudantes que cursaram a optativa em 2019/2 na Turma B.

Para tal, criou-se as seguintes categorias: “... maior sobrecarga”; “... como é esta pressão...”; preconceito; relação com pares (professores e colegas); acompanhamento psiquiátrico; medidas adotadas pela UFT quanto à prevenção do sofrimento na Universidade; fonte de prazer na graduação.

3. RESULTADOS

A Turma B composta por 28 alunos que frequentavam regularmente a disciplina no semestre de 2019/2 teve como participantes 21 estudantes (75%) dos seguintes cursos: Administração, Direito, Engenharia Civil e Engenharia Elétrica.

Em relação à faixa etária, 66,6 % dos alunos tem entre 20 a 23 anos. Quanto ao trabalho, 66,7% dos alunos afirmaram ao responder o instrumento de pesquisa, que estão trabalhando.

Na pergunta sobre os sintomas apresentados pelos estudantes, foram obtidas 379 respostas, os que apareceram com maior frequência foram: desânimo (71,40%), indecisão (62%), inquietação (62%), sentimentos de tensão (62%), irritabilidade (62%), sentimento de inutilidade (57,10%) e incapacidade de relaxar (57,10%). Com porcentagens menores, mas que merecem atenção e análise, foram os seguintes sintomas: sinto que não vale a pena viver (28,6%), penso em morrer (23,8%), pensamentos obsessivos (19,05%), desejo estar morto (9,5%) e tentativa de suicídio (9,5%).

Ao abordar a categoria “... maior sobrecarga” foram obtidas respostas de apenas 52,4% dos estudantes, lembrando que no instrumento a resposta dessa pergunta não era obrigatória. Desses, a maior parte informou que a maior sobrecarga das atividades acadêmicas no semestre de 2019/2 estava na cobrança dos professores (27,3%). Estudar e trabalhar (18,2%), TCC (18,2%) e todas as disciplinas (18,2%) também foram mencionadas.

Na categoria “... como é esta pressão...” apenas 47,6% dos alunos responderam a essa pergunta, lembrando que no instrumento a resposta dessa pergunta não era obrigatória. Desses, 40% afirmaram que as pressões vivenciadas em seus cursos, estão relacionadas aos prazos e metas e 30% a falta de empatia dos professores.

Os estudantes também responderam se já foram vítimas de algum tipo de preconceito, onde 76,2% deles relataram que não e 23,8 relataram que sim. Entre os tipos de preconceito mencionado por esses alunos estavam: “julgamento dos colegas” (4,8%), “ser de escola pública” (4,8%) ou “por ser mulher” (4,8%).

Quanto a relação com os professores, 33,3% dos estudantes informaram que é boa. No que se refere à relação com os colegas de curso, 52,4% consideram boa.

Com relação ao acompanhamento psiquiátrico 85,7% informaram que não estavam fazendo naquele semestre de 2019/2, 90,5% também não estavam fazendo uso de medicação e nem psicoterapia individual.

Quanto às medidas adotadas pela UFT, quanto à prevenção do sofrimento na Universidade, os alunos responderam que tem sido positiva, mas não satisfatórias (42,9%).

Por último com relação a principal fonte de prazer na graduação, os estudantes responderam que são os amigos (28,6%), o aprendizado (19,05%) e as atividades de lazer (19,05%).

Os jovens estão ingressando no ensino superior com idade cada vez menor, em sua maioria logo após a conclusão do ensino médio. Para muitos estudantes, entrar na Universidade representa um momento desafiador pela carga acadêmica, por terem pouca idade, enfrentar responsabilidades parecidas com a de adultos, sem ainda dominar as habilidades e ter a maturidade cognitiva para essa fase, o que colabora para aumento dos problemas de saúde mental, sendo assim um grupo de alto risco para o desenvolvimento de problemas psíquicos (Rios et al., 2019).

Na contemporaneidade, um novo perfil de estudante é encontrado dentro da Universidade: o estudante trabalhador ou o trabalhador que estuda. O primeiro se caracteriza como aquele que necessariamente não garante o próprio sustento e/ou da sua família e tenta no trabalho uma melhor qualidade de vida e acesso aos bens e produtos. O segundo por sua vez, trabalha para conseguir o sustento da família e no final do dia prolonga a jornada de trabalho com as atividades acadêmicas, uma dupla jornada. O que conseqüentemente, altera o perfil estudantil e nas salas de aula passa a ser comum a presença de estudantes que chegam após o início das aulas e/ou saem antes do término da mesma; possuem muita dificuldade de manter o foco e a concentração durante as atividades desenvolvidas, pois estão na maioria das vezes cansados e distraídos; onde com muita dificuldade conseguem cumprir com os compromissos acadêmicos e acabam não tendo bons resultados nas atividades avaliativas (Oliveira et al., 2017).

Conforme pesquisa realizada por Silva e Ghizoni (2019) a descoberta de novas amizades, aprendizados, experiências, assim como o contato social bem sucedidos e inspirações revelam ser a fonte de prazer mais importantes no período da graduação. O prazer está no afeto, nas relações, nas trocas.

Demandas acadêmicas como: a grande carga horária de estudos, o nível elevado de exigências em relação ao processo de formação, a adequação a um novo contexto, novos hábitos de sono, novas demandas de organização de tempo e técnicas de estudo, etc, são aspectos inerentes da vida universitária. Esses aspectos podem colaborar para o estresse desses

estudantes, pois exige do estudante uma capacidade comportamental em se organizar e conseguir encarar tais exigências. (Ariño & Bardagi, 2018).

Experiências desenvolvidas dentro do espaço acadêmico como a realização de trabalhos, artigos, aulas, pesquisas irão produzir vários sentidos que serão absorvidos pelo sujeito. Estes sentidos produzidos poderão ser associados às vivências de fracasso, êxito, conquista etc. e precisarão de contínua interação de organização/desorganização do aparelho psíquico, buscando vencer os conflitos e garantir uma integração positivas perante as novas e contínuas experiências intersubjetivas (Xavier, Nunes & Santos, 2008).

Na tentativa de corresponder às expectativas de familiares, de professores e as próprias, muitos universitários usam como modelo uma imagem ideal de profissional, a qual esbarra na perfeição e, assim, pode não ser alcançada, levando a decepção (Oikawa, 2019).

Geralmente, os principais motivos relacionados ao fato desses estudantes não buscarem ajuda são: a falta de efetividade dos serviços de saúde mental e o preconceito ligado à doença mental e ao seu tratamento (Campos, 2016).

Entre os fatores que colaboram para o não adoecimento e sofrimento psíquico, merecem destaque a forte identificação e ligação com os grupos de amigos criados no meio acadêmico, pois ao fazer amigos, os estudantes se sentem menos sozinhos o que impacta positivamente nos sintomas relacionados ao sofrimento psíquico desses estudantes (Rios et al., 2019).

A relação com os docentes também é importante, principalmente quando essa ultrapassa a sala de aula e o professor se aproxima do estudante com objetivo de acolhê-lo e ouvi-lo, o ambiente se torna menos ameaçador (Teixeira, Castro, Zoltowski & 2012).

A saúde mental dos estudantes nas Universidades é uma “tragédia silenciada”, pelo fato que os pesquisadores levam muito tempo para pesquisar e se aprofundar em fenômenos que pertencem ao cotidiano desses estudantes. Por isso a necessidade de estudar e intervir na formação dos mesmos (Silva, Ghizoni & Cecchin, 2022). É importante garantir o desenvolvimento não somente em seu percurso acadêmico e formativo, mas também proporcionar condições saudáveis de permanência, buscando preparar esses estudantes para a sua inserção no mundo profissional (Santos, 2018).

Os gestores das Universidades devem buscar a implementação e/ou adequação de medidas para a prevenção do sofrimento e adoecimento entre os estudantes, tentando diminuir a exposição aos fatores de risco que podem influenciar no desfecho dessa situação. Em relação aos estudantes que já necessitam de apoio, orientação ou tratamento é importante que as instituições os identifiquem o quanto antes, de modo a assisti-los com programas de apoio psicoterápico e pedagógico (Oliveira et al., 2017).

No ambiente universitário, o estudante de graduação passa por muitas experiências e atividades, relacionando-se com vários sujeitos, em ambientes com dinâmicas novas e diferenciadas. Deste modo, tanto o sofrimento quanto o prazer surgem dos ajustes da história do estudante juntamente com a organização do trabalho, isto é, a rotina e as experiências que acontecem no ambiente universitário da graduação podem ser transformadas em prazer (Silva, 2019).

REFERÊNCIAS

Ariño, D.O. & Bardagi, M.P (2018, setembro). Relação entre Fatores Acadêmicos e a Saúde Mental de Estudantes Universitários. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 12(3), 44-52. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psipesq/v12n3/05.pdf>.

Ariño, D. O. (2018). *Relação entre vulnerabilidade psicológica, vivências acadêmicas e auto eficácia em estudantes universitários* [Dissertação de mestrado em Psicologia]. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, SC, Brasil. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/189946>.

Cambricoli, F. & Toledo, L. F (2017). Aumento de transtornos mentais entre jovens preocupa universidades. *Estadão*. <https://www.estadao.com.br/saude/aumento-de-transtornos-mentais-entre-jovens-preocupa-universidades/> .

Campos, C. R. F. (2016). *Perfil sociodemográfico, clínico e acadêmico de estudantes universitários que passaram por atendimento psiquiátrico no serviço de assistência psicológica e psiquiátrica ao estudante da universidade estadual de campinas (sappe-unicamp) entre 2004 e 2011* [Dissertação de mestrado em Ciências Médicas]. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP- Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP, Brasil. <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.2016.976142>.

Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. C. Lima, E. P. Facas (Orgs.). *Diálogos em Psicodinâmica do trabalho*. Paralelo 15.

Dejours, C. (2011a). *Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho*. In: Lancman, S., & Sznalwar, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho*. Tradução: Franck Soudant. Editora Fiocruz.

Lima, M.C.P., Domingues, M.S. & Ramos-Cerqueira, A.T.A (2006, maio). Prevalência e fatores de risco para transtornos mentais comuns entre estudantes de medicina. *Rev. Saúde Pública*, 40(6), 1035-41. <https://www.scielosp.org/article/rsp/2006.v40n6/1035-1041/> .

Mendes, A. M. & Cruz, R. M. (2004). Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: A. Tamayo (Org.). *Cultura e saúde nas organizações* (pp 39-55). Artmed.

Mendes, A. M. & Muller, T. Da C. Prazer no Trabalho (2013). In: F. de O. Vieira, A. M. Mendes & Á. R. C. Merlo. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Juruá Editora.

Moraes, R. D. de M (2013). Estratégias Defensivas. In: F. de O. Vieira, A. M. Mendes & Á. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Juruá Editora

Neves, G. P (2015). *Saúde dos Estudantes Universitários da Faculdade de Ceilândia - FCE/UnB* [Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Terapia Ocupacional] - Universidade De Brasília - UNB - Faculdade De Ceilândia – FCE, Brasília, DF, Brasil. <https://bdm.unb.br/handle/10483/15515>.

Oikawa, F. M. (2019). *Implicações do contexto universitário na saúde mental dos estudantes* [Dissertação de Mestrado em Educação] - Universidade Federal de São Carlos - UFSCar - Centro de Ciências Humanas e Biológicas, Sorocaba, SP. <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/11522> .

Oliveira, G. F., Pereira, T. do N., Carreiro, D. L., Coutinho, W.L. M. & Coutinho, L. T. M. (2017, abril). Existe relação entre transtorno de ansiedade e trabalho entre estudantes de psicologia? *Rev. Laborativa* 6(1, especial) 27-42. <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1488> .

Rios, M. das G. V, Mascarenha, L. V. R., Souza, K. de S., Olebar, D. T. C. R., Paiva, M. C. E. & Silveira, A de O (2019, junho). Adoecimento e sofrimento psíquico entre universitários: estado da arte. *Humanidades & Inovação*, 6(8), 23-31. <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/1259> .

Santana, E. R.; Pimentel, A. M. & Vêras, R. M (2020, junho). A experiência do adoecimento na universidade: narrativas de estudantes do campo da saúde. *Revista Interface*, 24. <https://doi.org/10.1590/Interface.190587>.

Santos, M. F. (2018). *Percurso universitário: saúde e adoecimento do estudante*. [Dissertação de Mestrado em Políticas Públicas] – Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, Santa Maria, Brasil. <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/17067>

Silva, J. V. da. (2019) *Estudar, para um pós-graduando stricto sensu, é o trabalho* [Dissertação de mestrado em Comunicação e Sociedade] – Universidade Federal do Tocantins – UFT, Palmas, TO, Brasil.

Silva, J. V. da. & Ghizoni, L. D. (2019, outubro). Dificuldades, sofrimento e prazer na vida acadêmica: um estudo com estudantes de administração e jornalismo. *Anais da IV Jornada Interdisciplinar do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade da Universidade Federal do Tocantins - Tendências em Comunicação: a construção social nas narrativas contemporâneas*, Palmas, TO, Brasil.

Silva, J. V., Ghizoni, L. D., & Cecchin, H. F. G. (2022). O Trabalho Invisível: Prazer e Sofrimento na Produção Científica Stricto Sensu. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1911-1919. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.22912>.

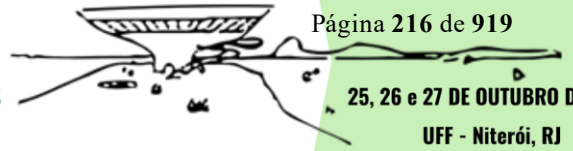
Sousa, I. A. De C. M. De O. & Mendonça, H. (2009, julho - agosto). Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. *Revista de administração mackenzie*, 10(4), 57-74. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712009000400004> .

Teixeira M. A. P., Castro, A. K. S. S. & Zoltowski, A. P. C. (2012, janeiro-junho) Integração Acadêmica e Integração Social nas Primeiras Semanas na Universidade: Percepções de Estudantes Universitários. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 5(1), 69-85. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1983-82202012000100006&script=sci_abstract .

Vasconcelos, A. C. L (2013). Sofrimento Ético. In: F. de O. Vieira, A. M. MENDES & Á. R. C. MERLO. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Juruá Editora.

Venâncio, V. (2018). Programa “mais vida” é apresentado em palestra no câmpus de Palmas. *UFT*. <https://ww2.uft.edu.br/index.php/ultimas-noticias/22898-programa-mais-vida-e-apresentado-em-palestra-em-palmas>.

Xavier, A., Nunes, A.I.B.L. & Santos, M.S. (2008, junho). Subjetividade e sofrimento psíquico na formação do Sujeito na Universidade. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 8 (2), 427-451. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1518-61482008000200008&lng=en&nrm=iso.



PRESCRITO *VERSUS* REAL: FOCO DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO GOVERNO FEDERAL BRASILEIRO

Adriana Azevedo Germano Rodrigues
Doutoranda em Psicologia
professoraadrianaazevedo@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

Lêda Gonçalves de Freitas
Pós-Doutora em Psicologia e Professora
ledagfr@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo descrever o foco de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na administração federal brasileira direta, autárquica e fundacional, tanto no trabalho prescrito quanto no trabalho real. A pesquisa contou com a análise documental de editais de concurso público publicados entre 2012 e 2022 que previam vaga para profissional da psicologia organizacional e do trabalho, além de entrevistas semiestruturadas com ocupantes de cargos dessa mesma natureza. Todos os dados foram submetidos à análise de conteúdo, com categorias *a priori* extraídas do referencial que sustenta a pesquisa – a Psicodinâmica do Trabalho. Embora os editais apontem uma atuação técnico-administrativa centrada no negócio das organizações e, em alguma medida, atividades na temática da saúde, qualidade de vida e clima, o real do trabalho dos psicólogos demonstra paridade entre práticas tradicionais e de promoção à saúde, qualidade de vida e clima.

Palavras-chave: Psicologia organizacional; psicodinâmica; organização do trabalho; atuação do psicólogo.

1. INTRODUÇÃO

Em seu estudo sobre a teoria e prática do psicólogo organizacional e do trabalho entre 1997 e 2010, Urt (2016) concluiu, verificando a produção científica no período, que a psicologia organizacional e do trabalho (POT) permanecia centrada em práticas tradicionais – como recrutamento e seleção, treinamento e desenho de cargos. Por sua vez, Bernardo, Oliveira, Souza e Sousa (2017) desvelam uma atuação em psicologia organizacional predominantemente dedicada ao atendimento de demandas gerenciais. Mais de 10 anos depois, embora (de forma ampla) tenhamos muitas pesquisas sobre a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, resta incipiente a produção científica que oportuniza a esse profissional a escuta e problematização sobre as vivências subjetivas.

Dejours (2017) estabelece que o trabalho envolve o esforço do sujeito e a mobilização do seu corpo subjetivo para superar as imposições da organização do trabalho – muitas das quais estão manifestas no prescrito (desenhado nas normas, procedimentos e regras) – e para a

execução das atividades no campo real. É essa superação que viabiliza a realização do trabalho, em si, e ela se torna possível por meio da transgressão ao prescrito.

Incentivados por essa problemática, que se vê ainda mais crítica diante das imposições da organização do trabalho neoliberal, marcada pela precarização e alienação do sujeito (Antunes, 2018; Han, 2014; Gaulejac, 2007), o objetivo do presente estudo é descrever o foco de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho titular de cargo específico na administração federal brasileira direta, autárquica e fundacional, tanto no trabalho prescrito quanto no trabalho real.

2. MÉTODO

Essa pesquisa foi desenvolvida em duas etapas, sendo a primeira um estudo documental de abordagem qualitativa (Gil, 2019), que tomou por base editais de concurso público da administração federal direta, autárquica e fundacional que previam vaga na especialidade de POT e que foram publicados entre 2012 e 2022. A segunda etapa foi uma análise de multicase (Triviños, 1987), como parte integrante do projeto “Trabalho, Mobilização e Subjetividade”, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP/UCB), sob o protocolo nº 2.397.958. Para viabilizar o estudo supramencionado, a pesquisa foi divulgada junto aos órgãos e psicólogos do serviço público federal para atração dos potenciais sujeitos de pesquisa. Uma vez que estes contatassem os pesquisadores pelo e-mail criado exclusivamente para essa finalidade, assinavam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e eram submetidos a uma entrevista semi-estruturada (Gil, 2019), por videoconferência com gravação de áudio e vídeo. As perguntas foram delineadas a partir do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e tinham como objeto a apreensão das vivências subjetivas no enfrentamento do real.

Após a coleta e transcrição, os dados foram submetidos à rigorosa análise de conteúdo (Bardin, 2011), com categorias *a priori*, igualmente advindas da PdT. As categorias de análise do conteúdo documental, foram estabelecidas sob o critério semântico (Bardin, 2011). A tabela abaixo identifica as categorias de análise de conteúdo das duas etapas do estudo:

Tabela 1: Categorias de análise de conteúdo do estudo

Categorias da análise documental	Categorias da análise das entrevistas
atividades clássicas (Chiavenato, 2020); atividades vinculadas às demandas gerenciais (Bernardo, Oliveira, Souza e Sousa, 2017); Liderança (Chiavenato, 2010); administrativas e/ou vinculadas ao negócio da organização; e	trabalho prescrito (Costa, 2013); e trabalho real (Costa, 2013).

saúde, segurança e qualidade de vida
(Chiavenato, 2020).

3. RESULTADOS

Diferentemente do apontado por Urt (2016), a análise do trabalho prescrito dos psicólogos organizacionais e do trabalho do governo federal brasileiro, de acordo com os editais de concurso avaliados, demonstrou que as atividades técnico-administrativas e/ou vinculadas à natureza de negócio do órgão de lotação, bem como naquelas direcionadas à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, são as que têm predominância.

“Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão”; “realizar tarefas administrativas”; “redigir ofícios, memorandos e despachos”; e “participar de ações de gestão do clima organizacional, programas de qualidade de vida e prevenção de doenças ocupacionais” são exemplos do foco de atuação prescrito pela organização do trabalho. É importante esclarecer que a ênfase técnico-administrativa pode estar relacionada à burocracia, descrita por Weber, e ainda tão presente nas organizações públicas.

O trabalho real, por sua vez, apresentou incidência de práticas tradicionais associadas ao recrutamento e seleção e, em paridade, atuação fortemente vinculada aos sistemas de saúde do trabalhador, com atividades de subsídio às equipes de perícia médica e atendimentos para acolhimento aos servidores, como ilustram o entrevistado 07 “(...) então eu vou fazer os acolhimentos, se eu identificar que há uma necessidade de tratamento, eu vou motivar a pessoa a buscar esse tratamento” e o entrevistado 09 “(...) dar suporte, encaminhar e orientar quando necessário, nas diversas situações que impactam na vida desse servidor e a sua relação com o trabalho”.

4. CONCLUSÃO

Da análise dos editais e das narrativas dos profissionais, a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na administração pública federal está centrada em atividades administrativas e tradicionais, com uma (pretensa) promoção à saúde do trabalhador, qualidade de vida e clima. Dizemos “pretensa” porque, do ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, é na resistência aos constrangimentos frente ao real, que acontece a transformação do sofrimento em prazer e nesses processos de subjetivação que se produz saúde (Dejours, 2008). O objetivo do presente foi descrever o foco de atuação – lança-se o espaço para a análise das vivências e, aí sim, reflexão sobre a efetividade da atuação.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. Boitempo.
- Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo. Edições 70.
- Bernardo, M. H., Oliveira, F. de, Souza, H. A. de, & Sousa, C. C. de. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. Estudos de Psicologia, 34, n. 1, 15-24. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100003>
- Chiavenato, I. (2020). Recursos humanos: o capital humano das organizações. (11ª ed.). Atlas.
- Costa, S. H. B. (2013). Trabalho prescrito e trabalho real. In F. de O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho (pp. 467-471). Juruá.
- Dejours, C. (2004/2008). Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.), Christophe Dejours da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (2ª ed., pp. 49-106). Fiocruz, Paralelo 15.
- Dejours, C. (2017). O fator humano. (5ª impressão). Rio de Janeiro: FGV.
- Gaulejac, V. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Ideias e Letras.
- Gil, A. C. (2019). Métodos e técnicas de pesquisa social. (5ª ed.). Atlas.
- Han, B. C. (2014). Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder. Herder.
- Triviños, A. W. S. (1987). Introdução à pesquisa em ciências sociais. São Paulo, SP: Atlas.
- Urt, S. (2016). A produção científica brasileira sobre a teoria e a práxis do psicólogo organizacional e do trabalho na virada do século XXI. Revista Foco, 9(2). <https://doi.org/10.21902/jbslawrev.%20foco.v9i2.242>

RELATO DE EXPERIÊNCIA DE SUPERVISÃO DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO EM INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Gracielle dos Santos Santana
Mestra em Psicologia
graciellesantana2@gmail.com
Centro Universitário Dom Bosco

RESUMO EXPANDIDO

O estágio obrigatório é componente essencial da formação da(o) psicóloga(o) e contribui para o desenvolvimento de competências técnicas, fundamentais para a resolução de problemas práticos no exercício da profissão e competências comportamentais, imprescindíveis para a compreensão, análise e aplicação adequada de intervenções no âmbito da Psicologia. De acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) da Psicologia (MEC, 2018) os estágios supervisionados têm como objetivo garantir que o aluno tenha contato com situações, contextos e instituições relevantes para sua formação, permitindo que seus conhecimentos, habilidades e atitudes sejam colocados em prática como ações profissionais. Ademais, a prática profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se configura por uma infinidade de áreas e intervenções, que segundo a Oliveira e Bastos (2021) cada campo de intervenção possui seus próprios conceitos, teorias e modelos que resultam em competências distintas. Esses campos podem ser subdivididos em subcampos ou campos intradisciplinares que também apresentam características únicas. Apesar disso, compartilham entre si elementos comuns em relação a objetivos e foco de estudos e intervenções. Desta feita, uma das formas de apreensão desses conceitos, conhecimentos e competências ao longo da graduação se dá também nos estágios obrigatórios (MEC, 2018). Nesse sentido, durante a realização do estágio obrigatório na ênfase de processos psicossociais e de gestão, sob supervisão da autora deste relato, os alunos são desafiados a vivenciar uma prática abrangente, que garanta a obtenção de competências gerais da(o) psicóloga(o) dentro do campo da área organizacional e do trabalho, com vistas a desenvolver competências do psicólogo que por meio de sua aplicação em POT. Assim, a partir da sua diversidade de áreas, especialmente ao se considerar que este campo da Psicologia é definido como aquele que lida com os aspectos relacionados à conexão entre o ser humano e o trabalho o estudante tem condições de generalizar os conhecimentos obtidos e aplicá-los em distintos campos ou contextos (Coelho-Lima, Bendassolli e Yamamoto, 2014). A ênfase de estágio obrigatório intitulada de processos psicossociais e de gestão é supervisionada por duas docentes com atuação em áreas distintas da Psicologia, tendo a autora deste relato experiência em prática e pesquisa na área da psicologia organizacional e do trabalho. Assim, os alunos ao fazerem opção por esta ênfase, optam também pela atuação no campo da POT, considerando as competências gerais do curso de Psicologia. O estágio obrigatório específico ocorre mediado pelo serviço escola do Centro Universitário, que é uma exigência das DCN (MEC, 2018) ao sinalizar que o projeto pedagógico deve contemplar a existência de um serviço-escola de Psicologia com um espaço físico adequado às necessidades da formação do psicólogo, em consonância com as habilidades e práticas que o curso tem como objetivo desenvolver no aluno, bem como com as necessidades de serviço psicológico da comunidade em que a instituição está localizada. O relato aqui realizado se refere a última turma do estágio supervisionado nesta ênfase. As alunas foram questionadas sobre seu interesse na ênfase escolhida e as habilidades que consideravam já terem desenvolvido em suas experiências anteriores de estágio. Após esta fase, as estagiárias foram divididas em equipes que funcionariam como pequenas consultorias, a fim de facilitar a prospecção de clientes para a realização de suas atividades e compartilhar as demandas de trabalho ao longo do estágio. Logo após a divisão das equipes, foram motivadas a prospectar instituições para que pudessem atuar

na prestação de serviços ou contatar as organizações que já haviam sido parceiras em estágios anteriores sob orientações e supervisão da autora. Ao longo do estágio composto por 100 horas, sendo 80 horas de campo prático e 20 horas destinadas à supervisão docente, as alunas estagiárias realizaram atividades voltadas para a intervenção no âmbito escolar, com a finalidade de prover maior compreensão e acolhimento aos docentes acerca das vivências de prazer e sofrimento no trabalho; atuação em instituição de acolhimento institucional, com foco nas práticas organizacionais, na qual as alunas aplicavam instrumentos e rodas de conversa objetivando facilitar a relação interpessoal entre os cuidadores e os acolhidos, bastante afetada pelas normas institucionais e dificuldade de estabelecer um vínculo cordial no trabalho. Além disso, produziram materiais e instrumentos para mensurar a satisfação de colaboradores de uma instituição de ensino, elaborando ao final do levantamento possibilidades de intervenção para que fossem implementadas pelos gestores da organização avaliada. Durante os encontros nas supervisões, as estudantes eram encorajadas a compartilhar pontos que avaliam como positivo e negativo em sua condução e refletiam sobre sua prática e evolução durante suas ações. Ao final do estágio as alunas elaboraram um relatório contendo as reflexões e análises acerca dos ambientes e participantes dos processos de estágio, que contribuiu para a sua nota, bem como uma devolutiva para os respectivos campos com as perspectivas de intervenção e possibilidades de atuação após sua saída do campo. Obteve-se como resultado desta experiência de estágio uma evolução no que tange ao desenvolvimento profissional e de competência das alunas, mas sobretudo a percepção do estágio como um espaço que pode prover diferentes sentimentos, causados pela relação com os clientes do campo e por vezes, pela ansiedade em desejar atender demandas que estavam acima de sua responsabilidade naquele momento. Nota-se, a importância da supervisão como âmbito de acolhimento para as ansiedades vivenciadas e fortalecimento das habilidades adquiridas durante o processo.

Palavras-chave: Supervisão; Estágio; Desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

- Coelho-Lima, F., Bendassolli, P. F., & Yamamoto, O. H. (2014). Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil. *Psico*, 45(4), 445–453. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2014.4.15155>
- Ministério da Educação (MEC). (2018). Resolução nº 8, de 20 de março de 2018. Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Psicologia. Diário Oficial da União, Brasília, DF.
- Oliveira, J. F., & Bastos, A. V. B. (2021). Competências para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil. São Paulo: Editora Vetor. Recuperado de: <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/e-book-competencias-para-a-atuacao-em-pot.pdf>

Eixo 3 – Trabalho, direitos humanos, migração, gênero e raça

“AQUELES QUE A SOCIEDADE JULGA SER DE MULHER, MAS MULHER QUE NÃO ESTUDOU”: ANÁLISE DA RELAÇÃO SUBJETIVIDADE E TRABALHO DE MULHERES DIARISTAS

Paulo César Zambroni-de-Souza
Psicólogo
Doutor em Psicologia
paulozamsouza@yahoo.com.br
Universidade Federal da Paraíba

Maria do Socorro Roberto de Lucena
Psicóloga
Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social
marialucena.ms@hotmail.com
Universidade Federal da Paraíba

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender os atravessamentos de gênero, raça e classe na organização das situações de trabalho e vivências das mulheres diaristas ao longo de suas trajetórias laborais. Participaram dez mulheres diaristas, com idades entre 31 e 64 anos. Em relação a cor/raça e a escolaridade, a maioria são negras ($n=8$) e com ensino fundamental ou médio incompleto, respectivamente. Todas são mães, estão na ocupação há mais de 15 anos, têm histórias de migração interna e recebem em média por diária R\$120,00. Foram realizadas entrevistas não-estruturadas individuais. O material de pesquisa foi submetido a interlocuções analíticas, segundo as contribuições ou noções da sociologia da divisão sexual do trabalho, do paradigma afrocêntrico das discussões de gênero e da psicodinâmica do trabalho. Os achados reafirmam a inseparabilidade das dimensões de gênero, raça e classe para a compreensão e acesso da integralidade das vivências subjetivas das mulheres diaristas. Sobrecarga laboral, ritmo de trabalho, autodefinição, alienação, discriminação, racialização e gendramento do sofrimento relacionado ao trabalho, luta coletiva ou sindicalismo são alguns dos assuntos emergentes ou identificados nos relatos ou escuta das trabalhadoras. Esperamos que este estudo sensibilize a comunidade acadêmica para fornecer recursos e intervenções em direção ao enfrentamento dessa realidade.

Palavras-chave: Trabalho doméstico; Mulheres; Subjetividade; Interseccionalidade.

1. INTRODUÇÃO

Pensar o trabalho ou o trabalhador segundo uma figura homogênea e abstrata, leia-se como masculina, heteronormativa, branca e operária, é desconsiderar ou negligenciar a transversalidade de gênero, raça, classe, sexualidade, entre outros, que produzem diferenciações na classe trabalhadora (Arruzza, Bhattacharya & Fraser, 2019). Essa é uma preocupação condicional para aproximar-se da realidade brasileira, uma sociedade compósita pela matriz de opressão-exploração de gênero, raça e classe, da qual o trabalho doméstico remunerado (TDR) é expoente (Gonzalez, 2020).

Realizado majoritariamente por mulheres negras e periféricas e perpassado por graves violações de direitos, o TDR, como disse Davis (2019), constitui o caminho por onde a escravidão insistiu em voltar. Assim, destacamos na contemporaneidade a diarização do TDR como exemplo disso. O crescente número de diaristas no país, ou seja, das trabalhadoras domésticas informais, que executam o TDR sob o regime de diárias representa lacunas ou limitações das recentes conquistas de direitos das empregadas domésticas e (re)afirma os vínculos simbólicos e materiais dessa atividade com o patriarcalismo racista da exploração de classe (Teixeira, 2021).

Tendo em vista tais proposições e a centralidade do trabalho em quatro domínios: (1) individual, fulcral para os processos de subjetivação e a saúde mental; (2) relações sociais, reflete e é caminho para superar as desigualdades; (3) domínio político, é termômetro para avaliar a evolução política da sociedade; (4) o trabalho possibilita a produção de novos conhecimentos (Dejours, 2009); este estudo tem como objetivo compreender os atravessamentos de gênero, raça e classe na organização das situações de trabalho e vivências das mulheres diaristas ao longo de suas trajetórias laborais.

2. MÉTODO

Este estudo trata-se de uma pesquisa de campo do tipo qualitativa. Participaram dez mulheres diaristas, com idades entre 31 e 64 anos. Em relação a cor/raça e a escolaridade, a maioria são negras ($n=8$) e com ensino fundamental ou médio incompleto, respectivamente. Todas são mães, estão na ocupação há mais de 15 anos e têm histórias de migração interna. Elas recebem em média por diária R\$120,00. Foram realizadas entrevistas não-estruturadas individuais, durante novembro e dezembro de 2021. O material de pesquisa foi submetido a uma abordagem hermenêutica crítica e interdisciplinar de análise. Os principais referenciais teóricos de apoio foram as contribuições ou noções da sociologia da divisão sexual do trabalho, do paradigma afrocêntrico das discussões de gênero e da psicodinâmica do trabalho.

3. RESULTADOS

Ante a um trabalho variável e imprevisível, a marca da marginalização imposta pela interseccionalidade de gênero, raça e classe (Peçanha, 2019; Teixeira, 2021) imprimiu nos modos de operacionalização do trabalho das diaristas um traço em comum, a preocupação ou o cuidar com a suspeição. Como podem ter sua idoneidade no trabalho facilmente contestada, essa preocupação constitui as antecipações, as memorizações e planejamentos que as diaristas fazem

para realizarem o trabalho. Contudo, por vezes, experimentam a injustiça, o cansaço diante da insuficiência de seus esforços, da perda da ocupação, haja vista serem alvo de acusações.

Há uma importante discussão levantada ou colocada por essas trabalhadoras sobre a sobrecarga de trabalho em seu dia a dia laboral. Elas indicam a relação entre sobrecarga de trabalho e a indevida coexistência de tarefas em um curto período de tempo, algumas consideradas abusos, como servir as(os) contratantes, recolher dejetos de animais. Gonzalez (2020, p.73) ressalta que a mulher trabalhadora negra, principal mão-de-obra do TDR é vista/tratada como “burro de carga” das famílias para quem trabalha. É oportuno salientar que entre as entrevistadas as doenças osteomusculares são destaque. Tal racionalidade também está presente ou refletida na organização social do trabalho/emprego doméstico, geralmente colocado em uma vala comum (Guimarães, 2019).

Nessa esteira, identificamos algumas naturalizações por parte das diaristas frente a certas tarefas, como fazer companhia, interagir com idosos, que embora não sejam vistas por elas como excessos ou abusos fazem parte ou devem fazer parte dos questionamentos sobre o que lhes compete, sobre sobrecarga de trabalho, sobre o que é trabalho pago e não pago.

Aliás, o trabalho doméstico não remunerado e o trabalho familiar também são balizadores da intensidade com que as diaristas desenvolvem o trabalho, principalmente para as mães de crianças ou adolescentes. Elas realizam tanto o trabalho doméstico remunerado, quanto o não remunerado sob condições arcaicas, insalubres e insuficientes para atender suas necessidades e de suas famílias, ou seja, são duplamente precarizadas. Nas sociedades capitalistas, são as mulheres negras, empobrecidas que realizam os serviços domésticos e familiares sem acesso às tecnologias facilitadoras, sem o apoio de instituições privadas, sem a possibilidade de delegar a outra mulher (Teixeira, 2021), enfrentando a insegurança das ruas e dependendo da rede de transporte público.

Também foi possível observar como os atravessamentos de gênero, raça e classe atualizaram esse cotidiano laboral ou inscreveram outras situações para essas mulheres trabalhadoras em contexto pandêmico. Em suma, a maioria das diaristas mantiveram-se trabalhando desde o segundo semestre de 2020, mas com redução drástica do número de diárias. Para as trabalhadoras informais a perda da ocupação ou a redução da remuneração, que já é ínfima, significa o comprometimento imediato do provimento alimentar, entre outros.

A incerteza do sustento esteve relacionada a um conjunto de mal-estares pontuados pelas diaristas como insônia, ansiedade, palpitações. O labor precário ou quando não há a possibilidade de trabalho remunerado são circunstâncias suficientes para falar ou denunciar os desgastes psíquicos, as formas de patologias ou o sofrimento mental relacionado ao trabalho (Dejours, 1992, 2009). Aqueles

que continuaram executando o trabalho remunerado tiveram que fazer isso inicialmente sem contar com a proteção vacinal prioritária. O medo, a angústia foi companhia dessas trabalhadoras. Jesus e Assis (2021) ressaltam que a convergência entre racismo, sexismo e classismo subsidiam o “esquecimento” das trabalhadoras domésticas nas ações de saúde.

Além disso, elas se depararam nos locais de trabalho com outras condutas ou práticas discriminatórias das(os) contratantes. Várias diaristas relataram fazer parte de seu dia a dia de trabalho, durante o período de pandemia, rituais de limpeza, perguntas sobre sua intimidade, sobre seus finais de semana, solicitações para manterem distância das famílias.

Historicamente as trabalhadoras domésticas remuneradas têm sido associadas à inferioridade intelectual, à infantilidade, à desonestidade, à hábitos e costumes considerados anti-higiênicos, à sujeira (Teixeira, 2021). Tais coações, vigilância, segregação embora não sejam exatamente novidades para essas trabalhadoras e, talvez, por isso, foram provocadoras de muita insatisfação, constrangimento e vergonha para elas. Dejours (1992) evidencia que o problema da inutilidade, da desqualificação, da insatisfação é decorrente de significações negativas provenientes da imagem de si que repercute do trabalho, das relações ou do tratamento dado pelos outros.

Apesar de não terem representação sindical, as diaristas entrevistadas têm suas trajetórias laborais perpassadas por uma certa proximidade com a luta coletiva/sindical das trabalhadoras domésticas remuneradas. Todas compõem, em maior ou menor medida, o conjunto de trabalhadoras domésticas que são beneficiadas pelas palestras, oficinas, orientações, panfletagens e doações angariadas pelo sindicato. Esse contato foi mencionado pelas trabalhadoras como sendo uma referência de acolhimento, provisão, segurança, reconhecimento tanto em período pandêmico, quanto em outros momentos.

A organização política das mulheres trabalhadoras domésticas remuneradas nas américas é indicativa do coração sofrido, mas pulsante e inventivo das mulheres negras em diáspora (Davis, 2016; Teixeira, 2021).

4. CONCLUSÃO

A figura da diarista, seu ritmo intenso de trabalho abre a discussão acerca do que lhes compete, do que é humanamente adequado, seguro e justo de ser feito, realizado por essas trabalhadoras em um curto período de tempo sob ínfimas remunerações. Uma discussão desejada, levantada pelas trabalhadoras e, que, passa pelo enfretamento, desconstrução da racionalidade racista e sexista sob a qual nós, enquanto sociedade, enxergamos ou tratamos as trabalhadoras domésticas remuneradas, independentemente da forma de exercício desse labor.

Inclusive racionalidade refletida em documentos nacionais de classificação e descrição de atividades ou subjacente as discriminações sutis ou explícitas as quais as mulheres diaristas estão sujeitas em seu dia a dia, seja no âmbito da relação com as famílias ou no âmbito dos expedientes institucionais, neste estudo representados pela invisibilidade das trabalhadoras nas ações de saúde durante o período de pandemia.

Como vimos a relação dessas mulheres com a saúde no/pelo trabalho, mais precisamente com o sofrimento ou o adoecimento, acentuados ou mais expressivos em contexto pandêmico, reverbera a inseparabilidade das dimensões de gênero, raça e classe para acessar a integralidade de suas vivências subjetivas enquanto mulher trabalhadora doméstica informal. Tais diferenciações/desigualdades estruturais são condicionantes da precariedade emocional e psíquica da atividade de trabalho das diaristas, estão presentes na insegurança, no medo, na angústia, na precaução, na insatisfação, na vergonha, no cansaço experienciados por elas ao longo de suas trajetórias laborais.

Ademais, também ressaltamos o peso da interseccionalidade entre gênero, raça e classe nas interpretações, reflexões ou condutas das diaristas em relação as suas situações de trabalho. A naturalização ou reprodução por parte das trabalhadoras de certas narrativas ideológicas, aprendizados ou expectativas sociais engendradas nas relações de gênero e seus correspondentes em termos de raça e classe são aqui incluídas no debate sobre a alienação do trabalho ou do(a) trabalhador/a.

Os achados acerca das circunstâncias laborais, de saúde e de vida das mulheres trabalhadoras domésticas diaristas, nos convidam a pensar, questionar sobre as supostas conquistas e avanços em termos de luta feminista, de ganhos em autonomia ou sobre as pautas, estratégias reivindicatórias que sobressaem ou estão em evidência, principalmente quando diz respeito as desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Uma delas refere-se à conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado, que por vezes permeia os discursos ou ações governamentais. Essa proposição tem pouca ou nenhuma efetividade para a realidade das mulheres diaristas, na verdade elas participam dessa suposta solução como trabalhadoras extremamente mal pagas e desprotegidas.

Dessa forma, a proximidade das mulheres diaristas com a luta coletiva/sindical das trabalhadoras domésticas remuneradas nos parece concomitantemente um sintoma do desamparo social, da desproteção trabalhista, bem como do potencial de ação, resistência sindical, mesmo em tempos de fortes ataques, reações neoliberais contra o sindicalismo e movimentos sociais. Assim, acreditamos que essa proximidade funciona como um recurso intersubjetivo, material importantíssimo para que as entrevistadas suportem, driblem ou lidem

com as diversas agruras de sua condição de mulher trabalhadora diarista, e, por conseguinte, tem efeitos de economia físico-psíquica, como também pode suscitar lições de luta política, essenciais para a conformação de uma agenda própria ou compartilhada de reivindicações, assuntos ou debates pertinentes as elas.

Enfatizamos a contribuição deste trabalho ao movimento de intersecção do trabalho, da atividade de trabalho e do(a) trabalhador/a. No mais, esperamos que as análises e inquietações presentes neste estudo sensibilizem os diversos setores sociais, em especial a comunidade acadêmica para mediante o tripé ensino, pesquisa e extensão forneça recursos e intervenções direcionados ao reconhecimento e fortalecimento das mulheres diaristas como sujeitas, participantes da história e trabalhadoras dignas de condições decentes de trabalho e de vida.

REFERÊNCIAS

Arruzza, C., Bhattacharya, T., & Fraser, N. (2019). *Feminismo para os 99%: um manifesto*. Boitempo.

Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Boitempo.

Davis, A. (2019). Mulheres, raças, classes: desafios para o século XXI. In M. Maruani (Org.), *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas* (pp.17-27). Rio de Janeiro: FGV Editora.

Dejours, C. (1992). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. (5a ed.). Cortez.

Dejours, C. (2009). *Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho*. Revista Cult, 139(12), 49-53.
https://www.researchgate.net/publication/288609814_Entre_o_desespero_e_a_esperanca_Como_reencantar_o_trabalho

Gonzalez, L. (2020). Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira. In F. Rios. & M. Lima (Orgs.), *Por um Feminismo Afro Latino Americano - Lélia Gonzalez*. Ensaios, intervenções e diálogos (pp.67-83). Zahar.

Guimarães, N. A. (2019). *Os Circuitos do Cuidado. Reflexões a partir do caso brasileiro*. 5-38.
<https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-buenos-aires/sociologia/nadya-guimaraes-circuitos-do-cuidado-pdf/13154353>

Jesus, A. C., & Assis, O. (2021). O papel do racismo, preconceito e desigualdade na vida das empregadas domésticas. In L. Parks, O. Assis. & C. Cacao (Orgs.), *Mulheres Negras e Marxismo* (pp.147-165). Associação Operário Olavo Hansen.

Peçanha, N. B. (2019). Que liberdade? Uma análise da criminalização das servidoras domésticas cariocas (1880-1930). *Estudos Históricos*, 32(66), 287-306.
<https://doi.org/10.1590/S2178-14942019000100014>



Teixeira, J. (2021). *Trabalho doméstico*. (Feminismos Plurais/coordenação de Djamila Ribeiro). Jandaíra.

“ERA QUASE COMO SE FOSSE ESCRAVIDÃO”: A TRAJETÓRIA DE MIGRANTES E REFUGIADOS EM BUSCA DE TRABALHO NA AMAZÔNIA

Vinicius Eduardo Gama

Psicólogo

viniciusgamay@hotmail.com

Universidade Federal de Rondônia

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein

Doutora

vdalcastel@gmail.com

Universidade Federal de Rondônia

Murilo Carvalho Monteiro

Psicólogo

crvmurilo@gmail.com

Universidade Federal de Rondônia

RESUMO

O estudo buscou conhecer a trajetória dos migrantes e refugiados em busca de trabalho no Brasil na região amazônica, os principais serviços de apoio ao migrante e sua inserção no mercado de trabalho local. Tratou-se de pesquisa qualitativa, com delineamento exploratório-descritivo, com aplicação de um questionário sociodemográfico à trabalhadoras e trabalhadores que buscaram apoio nos serviços do Sistema Nacional do Empregado - SINE (Estadual), Central de Informação ao Migrantes e Refugiados e na Casa Esperança (ADRA) na capital de Porto Velho, RO. Participaram quatorze migrantes e refugiados com idades entre 23 a 57 anos, oito eram do sexo feminino e seis eram masculinos. Entre estes nove eram cidadãos da Venezuela, três de Cuba, um do Haiti e um da Bolívia. A saída do país foi motivada por fatores que envolvem crises econômicas, políticas, principalmente a busca por trabalho. Os dados foram tratados a partir da análise descritiva de dados do Excel e, de modo complementar à análise textual com o software Iramuteq. Em suma, os migrantes buscam melhores condições de vida, trabalho e assistencial, no entanto observou-se violações de direitos, garantias trabalhistas e de proteção social, expondo a situações de vulnerabilidade, insegurança social e precarização da vida e da saúde.

Palavras-chave: Migração; Trabalho; Rede de acolhimento; vulnerabilidade social.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da última década a região amazônica passou por intensos processos de imigração em seu território, um dos indícios do aumento desse fluxo estrangeiro em solo brasileiro é o Decreto nº 6.975/2009, que desburocratiza a permissão de permanência e moradia entre os países vinculados ao Mercosul, Bolívia e Chile, demarcando que indivíduos dessas nacionalidades passariam a ter igualdade de direitos civis regulamentada por lei (Brasil, 2009). Como destaca o relatório anual de 2021 realizado pelo Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra), outro ponto de forte influência nesse panorama faz referência a crescente inflamação do cenário político-social que tomou conta da América Latina nos últimos anos, tendo como destaque as regiões do Haiti e a Venezuela que se viram em meio a crises humanitárias que forçaram muitos de seus nativos a abandonarem suas

terras e buscarem abrigo em países vizinhos. Para a Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) os venezuelanos e Haitianos tem estatuto de refugiados contam com proteção internacional dos refugiados, além de proteção geral dos direitos humanos. Já os migrantes têm estatuto diferente dos refugiados visto que seus deslocamentos são voluntários, sua proteção e direitos dependem das leis e processos de cada país (OIM, 2021).

Para a Organización Internacional para las Migraciones (2021) os migrantes são pessoas que tiveram que deixar seu país de origem e residem em países diferentes e são considerados como pessoas particularmente “vulneráveis” (p.5). Enquanto conceito a OIM entende como migrantes vulneráveis aquelas pessoas que não podem desfrutar de maneira efetiva de seus direitos humanos fundamentais, como a educação, a saúde, a alimentação e o trabalho decente, visto que estão mais expostos à violência, exploração e abuso.

No Brasil, um marco nacional que impõem diretrizes para essa demanda estrangeira é a promulgação da Lei nº 13.445/2017, onde o Congresso Nacional estabelece que a política migratória deve ser pautada perante a plena garantia de direitos humanos, ressaltando o combate contra formas de xenofobia e exclusão, assim como o direito a uma inclusão promovida a partir de políticas públicas, garantindo um acolhimento humanitário e igualitário em que imigrantes tenham real acesso a oportunidades, de emprego, de acesso a saúde, de construção e reconstrução de lar (Brasil, 2017).

Considerando a garantia de direitos básicos que preconiza a Lei de Migração, se faz necessário identificar quais dispositivos governamentais estão (ou deveriam estar) ativamente empenhados no acolhimento e permanência dessas pessoas hoje no Brasil; pensar a realidade de Porto Velho (RO) enquanto uma região amazônica fronteiriça se faz um dos desafios para a construção de uma rede de apoio comprometida com o público na região. Atualmente a cidade apresenta algumas instituições, em sua grande maioria não-governamentais, que por meio de ações tendidas ao assistencialismo acabam por personificar o serviço de apoio ao migrante local. Em 2020, o Sistema Nacional de Emprego (Sine) estadual viabilizou a implementação da Central de Informação aos Migrantes e Refugiados como um serviço em rede de promoção e proteção dos direitos desses recém-chegados. De forma a solidificar o papel do estado nessa frente de atuação, o Centro de Informação foi uma conquista para a capital, que na prática vinha sendo amparada majoritariamente por instituições como o Serviço Pastoral dos Migrantes e a Cáritas Brasileira, serviços institucionalizados dentro do terceiro setor que realizam serviços de apoio ao migrante, mas que acabam protagonizando um trabalho que em teoria deveria ser responsabilidade do Estado.

Outra instituição importante de apoio aos migrantes na região é a Casa Esperança, inaugurada em 2022 através de uma parceria da Secretaria Municipal de Assistência Social com a

Agência Adventista de Desenvolvimento e Recursos Assistenciais (ADRA). A casa oferece 40 vagas para os migrantes e funciona de forma rotativa e provisória, o objetivo é oferecer apoio para as famílias se estabelecer por até 30 dias, ou estejam de passagem na região. Na instituição os residentes encontram uma estrutura de quartos, refeitório e áreas de convivência, e são assistidos por uma equipe multiprofissional que conta com psicóloga, assistente social, educadores. Além de acolhimento às necessidades básicas também são encaminhados aos serviços de emissão da carteira de trabalho, documentos de legalização e para cadastro nos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) para possibilidades de integrar-se à rede socioassistencial de proteção à família em situações de vulnerabilidade social do governo federal. Também a Casa Esperança tem como objetivo auxiliar na inserção no mercado de trabalho e atualmente vem mediando os migrantes à postos de trabalho, em locais como: Frigorífico; Rede de supermercados; construção civil e panificadoras. As funções que são oferecidas no mercado local são: atividades de serviços gerais, auxiliar de produção, faxinas, na maioria são trabalhos freelance e informais. A indicação depende da qualificação dos migrantes.

Reconhecida informalmente como uma “região de passagem”, Porto Velho ainda revela uma insuficiência nesses serviços de acolhimento oferecido ao migrante internacional, que geralmente chega ao país em situação de extrema vulnerabilidade. Ao andar pelas avenidas da cidade é quase certo se deparar com famílias imigrantes nos pontos de cruzamento pedindo ajuda financeira, algo que se tornou um cenário praticamente naturalizado ao cotidiano da cidade, mães com bebês de colo e crianças nas portas de comércio, são algumas das situações que passaram a compor a realidade estético-urbana da capital do estado nos últimos anos. Por mais que as instruções que surgem dentro da rede sejam um indicativo avanço, nem todos conseguem abrigo ou moradia provisória logo que chegam, a ambientação dos espaços ao redor de rodoviárias e principais avenidas da cidade expressam a falta de alternativas de muitas dessas pessoas, passando dia e noite nas ruas buscando e esperando por condições de sobrevivência que nunca chegam (Morales, 2022).

O cenário de empregabilidade relativo a população imigrante e refugiada na região já possuía certo caráter nebuloso, através do trabalho realizado pelo Sine Municipal e Estadual e pelos próprios relatos captados pela Central de Informação aos Migrantes e Refugiados e na Casa de Acolhimento Esperança (ADRA), que destacam a dificuldade de vinculação trabalhista formal dessa população em Porto Velho, de forma que muitos acabam sendo captados pelo setor informal, sem regulamentação e nos serviços de “diárias”. As oportunidades são acompanhadas de exploração e garantida de direitos cerceados, denunciando também, a perversidade de empregadores que enxergam no migrante uma mão de obra barata e cooptam utilizando sua vulnerabilidade para os submeter a condições irregulares e insalubres.

De acordo com o Guia de Proteção Comunitária para Pessoas Indígenas Refugiadas e Migrantes ACNUR (2021), documento informativo realizado em parceria pelos órgãos Cidadania (MC) e da Mulher, Família e Direitos Humanos (MMFDH) e o ACNUR (Agência da ONU para Refugiados), a classificação de um indivíduo como socialmente vulnerável traduz as chances elevadas que o mesmo tem de ser acometido a precarização de seus direitos humanos básicos, violações que podem ir desde os riscos materiais como a impossibilidade de acesso à educação, trabalho, saúde e renda.

O documento aponta ainda, que a população de migrantes internacionais enfrenta uma realidade permeada por preconceitos e discriminação. Ressalta das estratégias de enfrentamento para órgão e profissionais que estão ou entraram em contato com pessoas em situação de risco, pontuando a necessidade de inclusão do imigrante e refugiado ao próprio delineamento de medidas que visem a redução dessa vulnerabilidade, reafirmando a carência de informação natural que essas pessoas apresentam nos momentos iniciais de sua chegada, de forma que instruir e instrumentalizar esse imigrante acerca da regularização de sua documentação é imprescindível para o distanciamento das mazelas da vulnerabilidade.

Tal problemática deve ser compreendida como global, tendo em vista os riscos e violações de direitos humanos básicos presentes à saúde, à assistência médica, à educação, e ao trabalho, entre outras. Nesta perspectiva, o estudo teve como objetivo conhecer a trajetória dos migrantes e refugiados em busca de trabalho no Brasil na região amazônica, os principais serviços de apoio ao migrante e sua inserção no mercado de trabalho local. Além disso, ampliar conhecimentos da Psicologia sobre as vulnerabilidades sociais aos quais estão submetidos, identificando as redes de apoio disponíveis no estado de Rondônia, como também dar visibilidade às dificuldades que enfrentam, na dimensão socioeconômica, psicológica e cultural, necessárias à reconstrução de suas vidas num país estrangeiro.

2. MÉTODO

A pesquisa teve caráter qualitativo, do tipo exploratório-descritivo, no sentido de obter padrões e desenvolver hipóteses sobre a temática de desemprego dentro da comunidade imigrante em Porto Velho (RO). De acordo com Raupp e Beuren (2003), a pesquisa exploratória consiste em aprofundar os conhecimentos sobre determinada temática, contribuindo para o esclarecimento de dúvidas e reunindo informações novas. Já em relação a parte descritiva, os autores destacam a característica de intermediação, a partir dos dados coletados a descrição, relato, comparação desse material surge como um passo importante dentro da pesquisa.

O estudo foi realizado com migrantes e/ou refugiados que passaram pelos serviços do Sistema Nacional do Empregado - SINE (Estadual), da Central de Informação aos Migrantes e Refugiados e da Casa de Acolhimento Esperança (ADRA). Os dados foram coletados através da aplicação de um Questionário Sociodemográfico (QSD) elaborado pelos pesquisadores, e sistematizados através da ferramenta de análise de dados do Excel, Office versão (2019), e da plataforma de análise textual *Iramuteq* versão (7.0).

O QSD contempla informações, como: identificação de nacionalidade brasileiro ou imigrante, estado civil, sexo, idade, filhos, renda familiar, provedor, com quem residem, contatos, escolaridade, profissão, se recebe seguro desemprego, se faz alguma trabalho informal, mecanismos já utilizados para a busca de emprego, mecanismos de enfrentamento que utiliza para lidar com o desemprego, última ocupação, tempo de desemprego, motivos do desligamento no último trabalho, e sentimentos e dificuldades relacionadas ao desemprego.

Foram convidados a participar do estudo trabalhadores e trabalhadoras migrantes e/ou refugiados em busca de uma vaga para emprego no Brasil. Como critérios de inclusão para participar da pesquisa foram definidos: a) ter idade igual ou superior a dezoito anos; b) disponibilidade para participar da pesquisa; c) estar desempregado (a). d) ter capacidade física e mental para responder a entrevista, e) ter aceitado voluntariamente participar da pesquisa após a explicação dos objetivos do estudo.

Como procedimento ético o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da universidade (CAAE: 60718816.5.0000.5300). Também foi apresentado às instituições participantes que aceitaram a realização do estudo. Ainda, no momento da entrevista foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), somente após o aceite realizou-se as entrevistas.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados coletados na pesquisa, é possível iniciar uma caracterização sobre o perfil dos migrantes/refugiados na cidade, quais são suas necessidades e como organizou-se uma rede de serviços de apoio local, onde passou a realizar o acolhimento e encaminhamentos às instituições assistenciais, de registro documental e para candidatar-se a vagas de emprego formal e informal na região.

Dados sociodemográficos dos quatorze migrantes e refugiados entrevistados (Tabela 1) residentes e/ou de passagem na cidade de Porto Velho (Rondônia), 6 eram homens e 8 eram mulheres, em sua maioria (8) tinham mais de 33 anos de idade, e com menos de um ano em Porto Velho. Em relação ao país de origem, a maioria (9) são de nacionalidade venezuelanos,

seguidos de cubanos (3), haitianos (1) e boliviano (1). Observa-se entre os participantes que os venezuelanos têm um número maior de filhos, a média foi de cinco filhos cada um, mas nem todos acompanham seus pais, cinco filhos permanecem em outros países (dois em Cuba, dois na Venezuela e um na Espanha).

Tabela 1 – Dados sociodemográficos dos migrantes e refugiados asilados em Porto Velho/RO, no período de outubro de 2022 a maio de 2023

Nacionalidade, gênero, faixa etária e escolaridade	número de filhos			Total Geral
	Casado	Solteiro	União estável	
Bolívia		2		2
Fem		2		2
43 - 47		2		2
Fundamental incompleto		2		2
Cuba	3	1		4
Fem	1			1
48 - 52	1			1
Superior completo	1			1
Mas	2	1		3
43 - 47	2			2
Superior completo	2			2
53 - 57		1		1
Superior completo		1		1
Haiti		1		1
Fem		1		1
28 - 32		1		1
Fundamental completo		1		1
Venezuela		10	15	25
Fem		5	13	18
23 - 27		5	2	7
Fundamental incompleto		5		5
Médio completo			2	2
Superior incompleto		0		0
33 - 37			11	11
Fundamental incompleto			6	6
Médio incompleto			5	5
Mas		5	2	7
28 - 32		3		3
Médio incompleto		3		3
Superior completo		0		0
33 - 37			2	2
Fundamental incompleto			2	2
48 - 52		2		2
Médio completo		2		2
Total Geral	3	14	15	32

Os dados sobre a escolaridade observam-se que três homens e uma mulher possuíam ensino superior completo e uma incompleta, na média os homens apresentam maior escolaridade do que as mulheres. Os migrantes de Cuba apresentam maior escolaridade entre

outros participantes. Entre as formações profissionais declaradas tinham: policiais, tecnologia petroleira, veterinária e medicina bioenergética natural e uma com formação em administração tributária incompleta. Já com ensino médio completo tinham dois, um homem e uma mulher, entre as ocupações um tinha experiência em solda universal e outra era desempregada. Outros dois tinham ensino médio incompleto, tendo trabalhando já como pintor, auxiliar de cozinha e massagista. Com o fundamental completo tem somente uma mulher que tinha experiência em lavadeira e passadeira de roupas, ainda com ensino fundamental incompleto foram três mulheres e um homem, sendo que se observou ocupações como: cabelereira, ajudante de cozinha, massagista, segurança, operador de cargas pesadas e desempregado.

Aos migrantes graduados que chegaram ao Brasil nem sempre os caminhos para a revalidação dos certificados não é uma opção possível, como discorre Gallieta (2020), na prática a revalidação de certificados internacionais ainda finda por ser um processo extremamente burocrático e oneroso, o que se torna inviável para um perfil de migrantes que já adentram ao território em condições de vulnerabilidade.

Os participantes saíram de seus países motivados principalmente pela situação de crise política e humanitária presente e, conseqüentemente, em busca de melhores condições de vida. Entre as motivações (Tabela 2) entre as mulheres, observou-se várias explicações como: acompanhar o companheiro; preocupação com o estudo dos filhos; condições de moradia e em busca de trabalho. Já ente os homens a preocupação dominante foram com as circunstâncias socioeconômicas, política e precárias das condições de trabalho no país de origem.

Tabela 2 – Sistematização a partir dos relatos sobre o motivo de migrar ao Brasil

Nome fictício	Motivação para saída do país de origem
Laura	Escassez, condições de moradia, sobrevivência
Jhonny	Crise, escassez
Jacob	Crise na Venezuela
Edward	Crise, Situação econômica, estado precário do serviço público
Vanessa	Amor, acompanhar o parceiro, situação de crise
Joana	Vida difícil, pouco trabalho
Migueline	Acompanhou o marido
Rafael	Comunismo, fome, autoritarismo, carência de liberdade
Carlos	Problema econômico e político
Silmara	Desejo de ter mais oportunidades em sua área de trabalho
Mariana	Falta de emprego, falta de estudo para os filhos
Maria	Situação econômica precária na Venezuela

Nome fictício	Motivação para saída do país de origem
Juan	Economia quebrada, falta de trabalho, baixa remuneração
Viviana	Situação econômica, dificuldade de conseguir trabalho

Na tabela 3, observa-se que após a chegada ao Brasil todos passaram a exercer algum tipo de serviço remunerado, entretanto, em comparação aos serviços desempenhados ainda nos seus países de origem, as oportunidades de subsistência no novo mercado de trabalho se resumiram a diárias, serviços de limpeza e em sua maioria vínculos informais. A não validação dos certificados, em cursos superiores e ou profissionalizantes, assim como a dificuldade de comunicação e adaptação a cultura brasileira, aparecem como impedimentos diretos no caminho que essas pessoas levam para se inserir no mercado de trabalho local.

Tabela 3 – Sistematização a partir dos relatos sobre o perfil ocupacional no país e no Brasil

Nome fictício	País de origem	Ocupação no Brasil
Laura	Cabelereira	Diárias; Venda de alimentos
Jhonny	Soldador	Soldador por diárias
Jacob	Pintor, Auxiliar de cozinha	Diárias
Edward	Policial	Diárias no início e atualmente carteira assinada
Vanessa	Vendas	Diárias em lanchonete
Joana	Desempregada	Doméstica, Vínculo informal em restaurante
Migueline	Cuidado de roupas	Diárias
Rafael	Policial, Artista	Uber, Associação não-governamental
Carlos	Motorista	Bicos, diárias
Silmara	Enfermeira	Ajudante de cozinha
Mariana	Massagista	Desempregada
Maria	Ajudante de cozinha Massagista, segurança Comerciante	Desempregada
Juan	Operador de cargas pesadas	Construção civil por diárias
Viviana	Desempregada	Desempregada

Os migrantes/refugiados ao serem perguntados sobre as dificuldades encontradas para acessar direitos no Brasil (Tabela 4), a maioria relatou que não teve seus direitos trabalhistas garantidos e/ou desconhecer quais são esses direitos, dentre os relatos foi possível identificar situações onde o trabalhador(a) se sentiu desrespeitado dentro da relação com o empregador, desvalorizado quanto ao valor recebido pelo trabalho/diária, explorado para fazer mais do que o combinado e até mesmo submetido a condições extremas de descaso (Figura 1). Exemplo disso é o caso de Jhonny, que trabalhou por 6 meses em uma draga de garimpo na região amazônica, se lesionou gravemente por conta do serviço precarizado e não recebeu nenhum tipo de auxílio ou cuidado do empregador, pelo contrário, como ela conta em um determinado

momento: “*ele mandou eu sair quase como se eu fosse um bicho*”, “*era quase como se fosse escravidão*”, “*ele ficou bravo quando disse que eu iria embora*” (Jhonny).

Tabela 4 – Sistematização entre migrantes/refugiados de direitos assegurados no trabalho no Brasil

Teve algum direito assegurado

A última chefe a tratava mal, fazia trabalhar em suas duas casas, mas só pagava uma diária. “Ela falava coisas feias que eu não gostava. Me sentia desrespeitada”

Em porto velho não. Recebia por diárias de 150, 200, por porcentagem. Se machucou na draga, cortou a cabeça e não recebeu nenhum auxílio do empregador, não recebeu nenhum tratamento no machucado “*ele mandou eu sair quase como se fosse um bicho*”, “*era quase como se fosse escravidão*”, “*ele ficou bravo quando disse que eu iria embora*”

Nada declarado

Não sei. Foram vínculos informais

Não tinha contrato, mas não ficou muito tempo

Não conseguiu trabalho

Não conseguiu trabalho

Não, apenas o suficiente

Não, sente que recebia pouco por seu trabalho

Não, sentiu-se explorada, pouco pagamento

Recebia pouco. 10 horas de trabalho por 70 reais

Sim

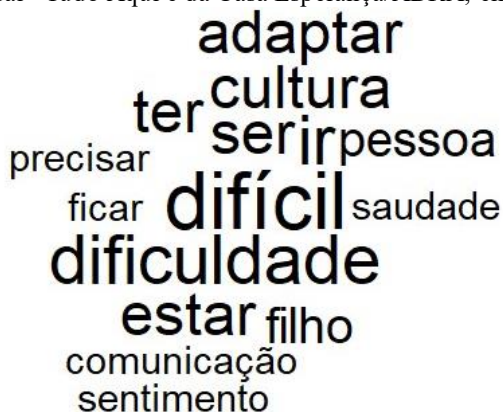
Sim, me senti assegurado. Mas sabe que a maioria das pessoas não tem essa sorte

Sim, sente que teve boas condições de trabalho com carteira assinada. Mas, como UBER (informal), sente que trabalhava por conta própria

Além de não terem garantidos seus direitos básicos os trabalhadores(as) são expostos a trabalhos precários, insalubres e sem proteção. Na condição de desempregado no Brasil ainda enfrentam a adaptação a cultura, a comunicação e aos rompimentos dos vínculos como a família que permanece noutro país (Figura 1). Todos(as) de alguma forma tiveram que deixar suas famílias, suas trajetórias para trás e recomeçar. Rafael diz que “*Sentiu muita impotência, sentimentos negativos por estar sem trabalhar. A principal barreira é o idioma, não conseguir se comunicar. As pessoas podem não estar com paciência e logo dizem: O que você quer?*”. Jacob expressa como “*É difícil conseguir emprego, se apresentar, é preciso andar muito pela cidade para conseguir algum trabalho*”, já Vanessa relata as dificuldades: “*Não foi muito fácil conseguir emprego, deu sorte trabalhando como diarista em uma lanchonete por um tempo*”. A situação enfrentada pelos migrantes/refugiados é um dos desafios apontados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2021) quanto aos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores(as), geralmente são

empregos temporários, informais ou desprotegidos, expondo-os a um maior risco de insegurança, demissões e deterioração das condições de trabalho.

Figura 1 – Análise de conteúdo textual mais representativa das dificuldades de adaptação do migrante no Brasil, atendidos na Central de Informação a Pessoa Migrante e/ou Refugiada e no Sistema Nacional de Emprego (Sine) estadual - Tudo Aqui e da Casa Esperança/ADRA, em 2023.



As redes de apoios das organizações não governamentais (ONG) e/ou de instituições públicas da região norte representam referências para o acolhimento durante o processo de busca de refúgio para regularizar a sua documentação no Brasil. Em Porto Velho há algumas instituições que oferecem serviços e orientações sobre a solicitação de refúgio, a Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM), residência ou naturalização de documentos, busca de auxílios e outras necessidades como saúde, educação, assistência social e trabalho. A tabela 5 demonstra as instituições mais acessadas pelos migrantes/refugiados após a chegada e permanência no estado. O Centro de Informação Para Pessoa Migrante e/ou Refugiado, é o local mais acessado na maioria das entrevistas, seguidas da Polícia Federal, na qual encaminham a emissão da carteira de trabalho e, também, como as instituições de saúde pública, sendo elas UPAs e UBSs e outros que representam locais importantes de apoio e proteção do estado e do setor privado.

Tabela 5 – Sistematização das instituições de Porto Velho que acolhem os migrantes/refugiados no Brasil

Instituições de apoio aos migrantes e/ ou refugiados em Porto Velho	Número de acessos
Central de Informação aos Migrantes e Refugiados - SEAS	12
Polícia Federal	10
UPA Unidade de Pronto Atendimento	8
UBS Unidade de Saúde Básica	8
Cáritas Brasileira	8
Casa Esperança (ADRA)	8
Serviço Pastoral dos Migrantes (SPM)	7

Instituições de apoio aos migrantes e/ ou refugiados em Porto Velho	Número de acessos
SINE Estadual - <i>Tudo Aqui</i>	4
Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (POPP)	3
Universidade Federal de Rondônia (UNIR)	3
Centro de Referência da Assistência Social (CRAS)	3
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)	1
Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)	1
DETRAN	1
SINE Municipal	1
Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS)	1
Albergue Municipal Frei Damião	1
Instituto Viva	0

A situação de legalização no Brasil mostrou que dos quinze migrantes/refugiados entrevistados, treze estavam na condição de legalizados, com a carteira de trabalho, um encontrava-se em processo de legalização e outro estava irregular ainda no Brasil. Com relação a moradia cinco relataram que estavam pagando aluguel, três destes disseram que chegaram a morar na rua e albergues. Um tem casa própria, três residiam temporalmente na Casa Esperança e três não responderam. Quanto a renda três disseram ganhar até 500 reais, três de 500 a 1000 reais, três de 1000 a 1500, três de 2500 a 3000 reais e 1 relatou ganhar acima de 3000 reais.

A questão da migração e/ou busca de refúgio no Brasil intensificou-se nos últimos doze anos, configurando-se como um processo global relacionado a problemas oriundos de crises políticas, econômicas, bélicas, ecológicas ou climáticas, como de violações de direitos humanos e perseguições (ACNUR, 2021). Embora as redes de apoio vêm sendo organizadas no Brasil entre o setor governamental e organismos do terceiro setor, ainda não são suficientes para garantir direitos básicos necessários às necessidades dos migrantes e refugiados.

A problemática dos migrantes e refugiados representa um risco inerente a existência humana, principalmente, porque expõem frequente essa população a alternância entre o desemprego e o subemprego, a modo de existência sem temporalidade contínua, levando à ruptura do vínculo social característica da condição de desfiliação, precarização e vulnerabilidade social. Para Castel (1997) os desempregados e estrangeiros tornam-se vulneráveis e constituintes da marginalidade, dos abandonados pelo progresso e submetidos a formas precárias de trabalho e dependentes de apoios de emergência, produzindo desalento e riscos de desfiliação.

Nesse sentido, todas as organizações nacionais e internacionais responsáveis pela proteção dos migrantes e refugiados devem orientar suas ações à proteção e garantias de seus direitos e bem-estar das necessidades essenciais dessa população. Nas entrevistas, observou-se que a região embora tenha várias instituições que estão organizadas para o acolhimento e proteção das necessidades básicas dos migrantes e refugiados, metade (sete) dos entrevistados pretendem ir embora do estado e sete pretendem permanecer na região. A nacionalidade dos que não pretendem ficar são: seis são venezuelanos e uma é Cubana; dos que pretendem permanecer são: três venezuelanos, uma boliviana, uma haitiana e dois cubanos. O grupo que não pretende permanecer está menos de um a 36 meses, já entre os que pretendem permanecer na região estão a mais tempo na cidade, entre três e trezentos e oitenta e quatro meses.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados coletados corrobora para um entendimento de qual tem sido a realidade do acolhimento oferecido aos migrantes e refugiados que buscam inclusão na região amazônica. Assim como uma amostra acerca de qual tem sido o perfil desse migrante, e como tem sido sua experiência dentro da rede na capital, permitindo assim uma percepção de onde têm sido os êxitos e quais são os desafios ainda existentes para a rede de apoio as pessoas que buscam melhores condições de vida, trabalho e assistencial no Brasil.

Os resultados da pesquisa apontam para um cenário de insegurança no atual serviço de apoio aos estrangeiros na cidade, marcado por elevada atuação de serviços do terceiro setor, a rede passa pela dificuldade em se estabelecer como um serviço interligado e consonante em seus métodos. A dificuldade em romper com a lógica do assistencialismo, no sentido de implementar estratégias que de fato enxerguem o migrante para além de suas necessidades mais urgentes, ainda se faz um desafio para as instituições que tem personificado esse acolhimento. Serviços como a Central de Informação aos Migrantes e Refugiados em parceria com a Universidade Federal de Rondônia - UNIR e Secretaria de Estado da Assistência e do Desenvolvimento Social de Rondônia - SEAS/RO, em parceria com o Sistema Nacional de Emprego (Sine) estadual, demonstram uma apropriação inicial por parte do Estado frente o fluxo migratório internacional que vem acontecendo na região, organização como essa fortificam a rede e auxiliam em uma melhor cobertura dessa população.

Tendo em vista a centralidade que o trabalho exerce durante o migrar, e como a região tem sido marcada por elevados casos de não-garantia de direitos trabalhistas, se faz necessário o questionamento de como a rede pode intervir de maneira mais efetiva na proteção desses indivíduos durante a passagem pelo mercado de trabalho na região. Urge a percepção acerca

da real complexidade que naturalmente perpassa o processo migratório, questões como o distanciamento de laços afetivos e raízes consolidadas, e a insegurança de recomeçar em um lugar que por muito ainda lhe será distinto, por si só já são circunstâncias que fragilizam o sujeito e o deixa mais suscetível a passar por situações de exploração, por exemplo. Precisar se submeter a vivências de violação e desrespeito, para conseguir sobreviver em um local que inicialmente foi idealizado como uma oportunidade de algo melhor, é uma realidade extremamente perversa que precisa ser melhor acompanhado pelas instituições locais, a fim de realmente promover a garantia de direitos, e condições dignas de existência e permanência de migrantes internacionais na cidade de Porto Velho.

REFERÊNCIAS

Acnur. (2021). *Guia de referência para o trabalho social com a população indígena refugiada e migrante*. Brasília. <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2021/10/WEB-Guia-de-referencia-para-o-trabalho-social-com-a-populacao-indigena-refugiada-e-imigrante.pdf>

Brasil. *Decreto nº 6975, de 7 de outubro de 2009*: Promulga o acordo sobre residência para Nacionais dos Estados-Partes do Mercado Comum do Sul – MERCOSUL, Bolívia e Chile. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6975.htm

Brasil. *Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017*. Institui a Lei de Migração. Diário Oficial da União, Brasília, 25 mai. 2017. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13445.htm

Castel, R. (1997). A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade a “desfiliação”. *Caderno CRH*, 10(26/27), 19-40. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v10i26.18664>

Cavalcanti, L; Oliveira, T.; Silva, B. G. (2021). *Relatório Anual 2021 – 2011-2020: Uma década de desafios para a imigração e o refúgio no Brasil*. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra.

Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre - São Paulo: dublinense.

Gallieta, G. F. (2020). A revalidação de diplomas estrangeiros como ferramenta para o reconhecimento social e a integração local de refugiados. In: *seminário nacional de sociologia da UFS*, 3., 2020, São Cristóvão, SE. Anais [...]. São Cristóvão, SE: PPGS/UFS.

Marx, K. (1994). *O Capital*. Crítica da Economia Política. 12. ed. livro 1, volume I e II, Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil S.A.

Morales, Ó. A. N. (2020). *Serviço social: os desafios das políticas públicas para as pessoas em situação de rua na cidade de Porto Velho*. [Graduation dissertation, Centro Universitário Internacional Uninter]. Repositório Uninter. <https://repositorio.uninter.com/handle/1/1073>

Onu Migración [OIM]. (2021). *Términos fundamentales sobre migración*. <https://www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion>.

Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2021). *Migração laboral aumenta em cinco milhões globalmente*. https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_809321/lang--pt/index.htm

Raupp, F. M; Beuren, I. M. (2003). *Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais*. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas.

Sawaia, B. B. O. (2007). Sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/ Inclusão. In: *As artimanhas da exclusão: Análise psicossocial e ética da desigualdade social* (p. 97- 118). Petrópolis, RJ: Vozes.

Stevanim, L. F. (2020). *Vulnerabilidades que aproximam*. Radis, Rio de Janeiro, n. 212, (p.10-17). <https://radis.ensp.fiocruz.br/index.php/todas-as-edicoes/212>

MULHERES NEGRAS: HERANÇA ESCRAVOCRATA COMO PERPETUADOR DE DESIGUALDADE RACIAL NO TRABALHO

Leidiane da Silva Ribeiro
Graduada em Psicologia leidianeribeiro@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Fabia Monica Souza Santos
Professora
Doutora em Psicologia
fabiamonica@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense - UFF

RESUMO

O presente trabalho apresenta algumas reflexões desenvolvidas durante o curso de uma disciplina de graduação em Psicologia (Trabalho, Corpo e Saúde), ao longo da formação da primeira autora na Universidade Federal Fluminense (Campus Universitário de Rio das Ostras) como ensaio teórico-crítico que visa elucidar as problemáticas envolvidas na questão da desigualdade racial na qual a mulher negra é submetida no âmbito do trabalho, bem como a contínua e vigente exploração do trabalho. Para tanto, dissertaremos a respeito explicitando os aspectos nos quais culminam no racismo na área laboral e como isso trouxe e ainda traz consequências para a vida da mulher negra. A psicodinâmica do trabalho é o referencial teórico usado para refletir sobre o estado de sofrimento no qual a mulher negra se encontra no quesito ocupacional, pois possibilita que a partir do seu conceito de normalidade possamos entender de forma mais ampla as dificuldades psíquicas e de cotidiano que milhares de mulheres pretas brasileiras passam.

Palavras-chave: Exploração; Trabalho; Mulher Negra; Desigualdade Racial.

1. INTRODUÇÃO

Há gerações de mulheres negras que se empenham através da luta antirracista para conceber um mundo mais justo calcado na igualdade e respeito à diversidade étnico-racial e distinção de gênero, a fim de que as diferenças estabelecidas pela estrutura racista desse país sejam cada vez mais subvertidas, questionadas, expostas e não reproduzidas, tanto em nosso contexto social quanto em todo e qualquer outro contexto. A grande maioria das mulheres negras brasileiras sofrem com os mais variados desdobramentos do racismo, da violência, da exploração e com salários desiguais. Para tanto, cabe também à Psicologia promover reflexões à luz dos aspectos que sustentam a desigualdade racial no campo do trabalho brasileiro.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DO SURGIMENTO DO TRABALHO NO BRASIL

Miranda (2019) salienta que há uma tentativa de separar “dois Brasis” sendo um deles o pré e o pós 1888. Dentro dessa divisão, os estudos sobre o trabalho começam a partir do trabalho assalariado e livre, de forma a excluir a existência do trabalho escravo, suas

complexidades e consequências geradas. Nesse sentido, invisibilizar a história social do trabalho escravo das pesquisas e dos estudos sobre o trabalho em nosso país sem mencionar que esse tipo de labor é um dos grandes originadores do trabalho em solo brasileiro, é o mesmo que deixar de admitir que toda a riqueza gerada pela mão-de-obra escrava ao longo de séculos ocorreu por conta de mulheres negras e homens negros.

Ser negra na época escravocrata era sinônimo de ter como função social apenas o ato de produzir e trabalhar. Logo, isso gerou muitas consequências para as mulheres negras, como a impossibilidade do cuidado com os próprios filhos; a negação ao direito do lar e da família; a falta de expectativa de matrimônio, expectativa essa que para a mulher do século XIX era perfeitamente plausível porém ainda assim impraticável no caso da mulher negra. (MIRANDA, 2019, p. 86) Além disso, as mulheres pretas eram encarregadas de várias funções na casa grande, servindo às senhas como cozinheiras, arrumadeiras, mucamas e amas-de-leite para os filhos de suas senhoras.

Além disso, podemos evidenciar também que as escravizadas buscavam em seu trabalho produzir uma forma de resistência e até mesmo de liberdade embora vivessem em condições desumanas. Esse aspecto pode ser interpretado à luz do conceito de normalidade que está dentro da Psicodinâmica do Trabalho. Segundo a perspectiva de Cruz Lima *et al.* (2015), a normalidade pode ser entendida como um equilíbrio instável, fundamentalmente precário entre o sofrimento e as defesas contra o sofrimento, sendo então, um campo de sofrimento e luta entre os impasses impostos pelo trabalho e a ameaça de desestabilização psíquica. Vale destacar a distinção entre o estado de normalidade e o estado de saúde. Se de um lado, embora a normalidade pressuponha uma luta contra o adoecimento e então acaba por estabelecer um equilíbrio, ela também encobre uma grande experiência de sofrimento e esforço para se manter em uma situação de trabalho patogênico. Sob outra perspectiva, a saúde, bem como a normalidade, não é um dom advindo da natureza, portanto, não se limita somente à ausência de doença, é também uma forma de luta, sendo esta a luta por um ideal, por uma referência e orientação essencial na qual direciona as ações na busca de um estado, que no caso seria o estado de saúde.

3. DESAFIOS E AGRAVANTES DO COTIDIANO OCUPACIONAL DA MULHER NEGRA

Miranda (2019) chama atenção para a ausência do recorte racial no estudo sobre gênero, pois ao passo que para mulheres brancas o trabalho era algo a ser conquistado, para as mulheres negras o trabalho sempre existiu. Com isso, o trabalho surge para estas como um mecanismo de exploração, de forma a repercutir nos papéis sociais que mulheres brancas e negras exerciam

nessa sociedade capitalista e racista, já que só era tratada como “mulher” aquela que naturalmente tinha direitos, isto é, a mulher branca.

A partir disso, podemos entrar na questão do mito da fragilidade feminina, tendo em vista que no contexto da época Brasil colônia a mulher preta seja liberta, livre ou escravizada não tinha o direito de ser frágil por estar diretamente associada ao universo do trabalho, assim, como é exposto por Carneiro, 2011, s/p *apud* Miranda, podemos concluir que

Nós, mulheres negras, fazemos parte de um contingente de mulheres, provavelmente majoritário, que nunca reconheceram em si mesmas esse mito, porque nunca fomos tratadas como frágeis. Fazemos parte de um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras ou nas ruas, como vendedoras, quituteiras, prostitutas (...) Fazemos parte de um contingente de mulheres com identidade de objeto. Ontem, a serviço de frágeis sinhozinhos e de senhores de engenho tarados (2019, p.86).

Outro aspecto relevante a ser considerado é a necessidade das pessoas negras começarem a trabalhar mais cedo para sobreviver. Dados apontam que as taxas de participação por idade no mercado de trabalho refletem em uma realidade que parece imutável no Brasil, uma vez que esses dados revelam que as pessoas negras, com 10 anos de idade ou até menos, fazem parte da população economicamente ativa. Logo, o ingresso precoce dessa parte da população na vida produtiva expõe as dificuldades de manutenção enfrentadas pelas famílias, bem como a ausência de políticas sociais que dêem conta de incluí-los de modo que não fosse mais necessário que seus filhos sejam colocados para trabalhar, tendo em vista o suprimento, mesmo que parcial, das necessidades materiais dessas famílias. (PINTO, 2016, p. 7)

A autora também destaca que o desemprego é mais um problema que assola a vida de milhares de mulheres negras no país, uma vez que essas mulheres obtêm os maiores índices de desemprego diante todos os outros grupos em todas as regiões do país, logo, seus rendimentos são sistematicamente menores que o rendimento de pessoas brancas, independente de sua situação ou atributos considerados para tal análise. Aliás, há vários fatores que desfavorecem o povo preto nesse quesito, como a entrada precoce no mercado de trabalho, maior inserção nos setores menos dinâmicos da economia (subempregos), grande participação em postos de trabalho precários e em atividades não qualificadas e etc.

4. “TRABALHO DOMÉSTICO É COISA DE NEGRA”. MAS POR QUÊ?

O trabalho da mulher negra é frequentemente associado ao trabalho doméstico. Isso ocorre porque o fim da escravidão trouxe novos arranjos para que essas mulheres continuassem

a exercer as mesmas atividades, e então, elas deixaram de ser escravas domésticas e passaram a ser empregadas domésticas (DE PAULA PEREIRA, 2011, p. 1).

Nesse sentido, a casa grande foi o grande centro patriarcal, principal lugar de domesticação das mulheres negras e foram justamente as mulheres negras escravas que sustentavam o funcionamento da casa grande. Assim sendo, ao final do século XIX e início do século XX, mais de 70% da população economicamente ativa ex escrava fazia parte do trabalho doméstico. Através da política estatal de emigração de força de trabalho branca, o Estado diminuiu os meios de inserção negra. E então, as atividades precárias de baixa qualificação e prestígio social criou no Brasil uma superpopulação disponível para o mercado de trabalho, obtendo fortes traços do sistema colonial escravista, mesmo que o trabalho fosse livre no pós-abolição, tendo o trabalho doméstico até os dias de hoje, traços escravistas, que segundo De Paula Pereira

O trabalho doméstico era constituído das mais variadas atividades, lavadeiras, cozinheiras, babás, amas de leite, mucamas e etc, configuraram uma estrutura social de trabalho diversificada, algumas trabalhavam em troca de casa e comida, outras teciam relações de contrato de trabalho que em muitos casos estabelecia prestações de serviços diárias ou mensais, que estavam pautadas na informalidade e nos laços de favor ou compadrio (2011, p.3)

À vista disso, o trabalho doméstico realizado pelas mulheres negras é uma atividade historicamente relacionada às habilidades consideradas femininas. Na conjuntura da escravidão, a função de organização e cuidado da casa grande ficou sob responsabilidade das negras e oposto a isso, a principal função das brancas era somente garantir a ordem e o bom funcionamento da moradia, sem fazer o trabalho pesado. Ademais, De Paula (2011) explicita que no processo de industrialização brasileiro as mulheres brancas passaram a fazer parte do sistema produtivo fora do ambiente doméstico, embora houvesse algumas restrições. Elas foram trabalhar nas fábricas, deixando suas casas e seus filhos nos cuidados e responsabilidades de uma empregada doméstica, então, a demarcação do trabalho doméstico ficou demarcado como sendo algo que era “coisa de negra”. Esse estereótipo teve grande influência no fortalecimento dos valores paternalistas e patriarcais, nos quais as relações se estabeleciam com forte apelo afetivo acrescido de uma falsa ideia de pertencimento, que acabavam por perpetuar práticas de subordinação e dependência tidas como naturais, inerentes a mulher negra ex escrava.

De acordo com França (2015), dados coletados em 2011 apontam que no Brasil são 7,2 milhões de empregados domésticos, sendo 6,7 milhões de mulheres e 504 mil homens. O país aparece como o que tem o maior contingente de trabalhadores domésticos no mundo em números absolutos, segundo estudos que envolveram 117 países e divulgado pela Organização Internacional

do Trabalho (OIT). Agora, de acordo com dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico (DIEESE), o trabalho doméstico remunerado é a maior ocupação de mulheres no Brasil. Também é a ocupação com a maior presença de mulheres negras, sendo o Brasil o maior país do mundo com o número de mulheres nessa ocupação. A grande maioria se encontra em situação de informalidade, submetidas ao trabalho precário, à desproteção social e baixos rendimentos. O rendimento médio das trabalhadoras domésticas equivale a 39% do rendimento médio da população ocupada. Somente 34% delas contribuem para a previdência social.

Dessa forma, tendo em vista as dificuldades financeiras e desigualdades socioeconômicas, Benedito (2009) expõe que as mulheres negras ingressam no mercado de trabalho mais cedo e saem dele mais tarde e ainda por cima sem o direito de obter sua aposentadoria. Aliás, elas têm dificuldades de contribuir com a Previdência Social por causa do histórico de ocupações construídas ao longo de sua vida trabalhista, isto é, na maioria das vezes ligadas a atividades mal remuneradas ou não respaldadas pela legislação trabalhista. Isso gera como consequência para as mulheres negras, portanto, uma velhice repleta de dificuldades para obter aposentadoria por tempo de trabalho ou um fundo de previdência privada complementar, uma vez que a contribuição deve acontecer ao longo do período ativo da vida do indivíduo, e portanto, quando idosas, muitas mulheres pretas não obtêm mais condição física de trabalhar e consequentemente enfrentam dificuldades em se sustentar.

Dessa forma, cabe apontar que as pessoas que exercem o trabalho doméstico não têm direitos trabalhistas garantidos, uma vez que para Benedito, 2009, p. 80-81

A maior parte dos trabalhadores domésticos não possuem carteira assinada, não gozam dos outros benefícios instituídos pela lei e ainda são impossibilitados de terem acesso aos mesmos direitos que os trabalhadores formais. Direitos estes, tais como: limitação da jornada diária de 8 (oito) horas ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais; hora extra e adicional noturno; indenização por tempo de serviço; salário-família; observância das normas de proteção à saúde e à segurança, redução de riscos inerentes ao trabalho; adicionais de insalubridade e de periculosidade; seguro contra acidentes de trabalho e auxílio-acidente de trabalho; seguro desemprego e FGTS obrigatório.

Diante as evidências expostas, podemos compreender agora sob a ótica de Pinto (2016), que os indicadores sociais desproporcionais a respeito da mulher negra brasileira sinaliza um aspecto crucial da desigualdade social e racial no país, ao passo que esse fator é resultado não só de uma injusta distribuição da riqueza gerada e de políticas econômicas que favorecem grupos privilegiados, mas também em diferenciações e comportamentos racistas difundidos historicamente ao redor de todo o país, como é sinalizado por De Paula Pereira, de forma que

Durante todo o percurso histórico de muitas famílias negras a condição de empregadas domésticas, perpassou gerações de mulheres que não tiveram oportunidades objetivas de exercer outras funções, nos dias atuais, quando caminhamos pelas ruas nobres das grandes cidades, ainda, vemos crianças brancas sendo cuidadas por negras babás, ainda vemos jovens negras limpando vidraças e chão, varrendo calçadas, ainda vemos nossas mães velhas cozinhando para suas patroas, que são executivas, gerentes, diretoras, mulheres brancas que dizem não existir mais desigualdades, pois estão no poder, e naturalmente assimilam sua condição de privilégios historicamente, construídos ao longo do desenvolvimento da sociedade brasileira (2011, p.6).

Além disso, há outro desdobramento da questão do trabalho doméstico que, segundo Zanello & Porto (2021), o fato das mulheres serem vistas como “portadoras de útero”, ou seja, munidas da capacidade de gestar e procriar, fez com que atribuíssem a elas a função de cuidadoras natas. Logo, os cuidados maternos e os cuidados do espaço doméstico foram naturalizados enquanto uma habilidade instintiva das mulheres. Por conta disso, podemos observar que todas as ações das mulheres negras, tanto em relação aos cuidados maternos quanto em relação aos cuidados do lar, não obtêm o devido reconhecimento e legitimação como um trabalho. Em vista disso, o comportamento de colonizador socialmente enraizado em nosso país criou o estereótipo chamado “dispositivo materno”, tal qual transformou-se na circunstância principal no qual as mulheres brasileiras são enxergadas e atribuídas até os dias de hoje. Nesse contexto, o dispositivo materno refere-se a determinadas performances e emocionalidades que são associadas às mulheres na cultura brasileira desde que elas nascem, as ensinando a cuidar, a atender e sempre priorizar as necessidades dos outros em detrimento de suas próprias demandas.

Seguindo esse raciocínio, o dispositivo materno colabora com o funcionamento do capitalismo e além disso, contribui com a invisibilização e falta de remuneração pelo esforço e tempo que as mulheres destinam a cuidar dos filhos, família e casa. Há também outra forma de exploração na qual as mulheres são submetidas, consiste na precarização das condições de trabalho e salário de profissões que são historicamente tidas como ocupações femininas, assim, dentro dessa invisibilidade da “economia do cuidado”, nota-se uma interseccionalidade entre raça, gênero e classe social. Os cuidados são, então, distribuídos de maneira fortemente desigual em nosso país, e assim, de um lado há quem mais cuida e menos recebe cuidados e conseqüentemente de outro lado há quem mais recebe cuidado e menos o oferece. Notamos, portanto, que no primeiro grupo há a predominância das mulheres negras de todas as classes e no segundo grupo há as pessoas brancas de classe média e alta.

5. A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A noção de sofrimento dada pela psicodinâmica do trabalho também colabora para o entendimento da questão da desigualdade racial no contexto laboral. Para tanto, de acordo com Cruz Lima *et al.* (2015), essa área de estudo direciona-se à análise da experiência subjetiva do sujeito em seu ambiente ocupacional. Tem como foco os aspectos psíquicos decorrentes no encontro do indivíduo com sua situação de trabalho, sendo os elementos menos visíveis da vivência dos trabalhadores, como a criatividade, o zelo, o fracasso e o sofrimento.

Nesse sentido, o conceito de normalidade pode ser entendido como um equilíbrio instável, fundamentalmente precário entre o sofrimento e as defesas contra o sofrimento, sendo então, um campo de sofrimento e luta entre os impasses impostos pelo trabalho e a ameaça de desestabilização psíquica. Vale destacar a distinção entre o estado de normalidade e o estado de saúde. Se de um lado, embora a normalidade pressuponha uma luta contra o adoecimento e então acaba por estabelecer um equilíbrio, ela também encobre uma grande experiência de sofrimento e esforço para se manter em uma situação de trabalho patogênico. Entretanto, a saúde, bem como a normalidade, não é um dom advindo da natureza, portanto, não se limita somente à ausência de doença. A saúde é também uma forma de luta, sendo esta a luta por um ideal, por uma referência e orientação essencial na qual direciona as ações na busca de um estado, que no caso seria o estado de saúde.

Dessa forma, é através do enigma da normalidade que podemos compreender como as trabalhadoras negras podem de alguma forma conservar seu equilíbrio psíquico mesmo com os constrangimentos do contexto de trabalho. Por isso, a normalidade colabora para que a psicodinâmica se atenha ao campo do sofrimento, bem como as defesas adotadas para o não adoecer. Sob essa ótica, o sofrimento sempre estará presente no trabalho, já que trabalhar é estabelecer uma relação com o real e defrontar-se com a realidade é algo imprevisível e inusitado. Assim, a experiência com o real pode trazer a sensação de impotência, culminando em uma experiência com o fracasso que, por sua vez, é o causador de diversos sentimentos como decepção, irritação, ansiedade e etc. Logo, é por conta da vivência de fracasso que surge então uma atitude de reação que nos leva a obter a capacidade de superar os obstáculos impostos pelo real.

6. CONCLUSÃO

Em suma, o tratamento colonial nas relações de trabalho onde as mulheres negras estão inseridas são resultado do racismo de longa data e este perdura até os dias de hoje, submetendo e limitando mulheres pretas a papéis servis e exploratórios em seu ambiente de trabalho, levando em conta também a escassez de recursos e remuneração de qualidade que sofrem. Faz-se necessário então passarmos a ter um olhar atento para essa questão e romper com esses

paradigmas racistas excludentes por meio da luta pela implementação dos direitos fundamentais de todas as mulheres negras trabalhadoras. Para uma luta ser efetiva e uma minoria ser ouvida, é preciso que todos estejam presentes e ativos nessa luta. Também é essencial que seja evidente para toda a população brasileira que vivemos em um país marcado historicamente pelo racismo, que conseqüentemente ocasiona sérios desequilíbrios no que diz respeito às oportunidades e formas de tratar a mulher negra no contexto do trabalho, para que, possamos então, começar a desfazer as amarras deixadas pelo processo de escravidão.

REFERÊNCIAS

BENEDITO, Alessandra. Igualdade e diversidade no trabalho da mulher negra: superando obstáculos por meio do trabalho decente. 2009. 151 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

CRUZ LIMA, S.C.; MENDES, A.M.; COSTA, M.F. Clínica das patologias da sobrecarga no trabalho. IN: MONTEIRO, J. K., VIEIRA, F. de O., MENDES, A. M. (Orgs.) Trabalho & Prazer: teoria, pesquisas e práticas. Curitiba: Juruá, 2015.

CRUZ LIMA, S.C.; MENDES, A.M.; COSTA, M.F. O sujeito entre a normalidade e a patologia: notas sobre a trajetória conceitual da psicodinâmica do trabalho. In: TAVEIRA, I.; LIMONGI-FRANÇA, A.C.; FERREIRA, M.C. Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras. Curitiba, Editora CRV, 2015.

DE PAULA PEREIRA, Bergman. De escravas a empregadas domésticas-A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição. **Anais do Encontro da ANPUH**, 2011.

FRANÇA, Wanderilza Lourdes. Trabalho e Exclusão Social: Uma análise sobre a precarização do trabalho da mulher negra no mundo do trabalho. In: **18 REDOR**. 2015.

MIRANDA, Karoline Nascimento. Mulher negra, trabalho e resistência: Escravizadas, libertas e profissões no século XIX. **Epígrafe**, v. 7, n. 7, p. 83-96, 2019.

PINTO, Giselle. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. **Anais**, p. 1-16, 2016.

Zanello, W.; Porto, M. A "lupa" da Covid-19 nas fissuras sociais brasileiras: a hiper exploração do dispositivo materno das mulheres e suas interseccionalidades com classe social e raça. In: **Psicologia Sociedade e Profissão**. N. 12, Junho de 2021.

O CUIDADO NÃO-REMUNERADO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Lorena Alves da Silva¹⁶
Discente em Psicologia
lorena.alves@discente.ufma.br
Universidade Federal do Maranhão

Denise Bessa Leda¹⁷
Doutora em Psicologia Social
Denise.bessa@ufma.br
Departamento Psicologia
Universidade Federal do Maranhão

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Ao longo das últimas décadas a participação das mulheres no mercado de trabalho produtivo aumentou vertiginosamente em decorrência das várias conquistas de movimentos sociais, da necessidade de complemento de renda por parte das famílias, assim como a demanda do capitalismo em aumentar seu corpo de trabalho produtivo. O aumento do contingente feminino no mercado de trabalho, não modificou significativamente as suas responsabilidades com o lar. Essa articulação entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado tem como uma de suas razões fatores históricos que construíram na sociedade a concepção de que as mulheres possuem conhecimento e características que as tornam naturalmente aptas para a realização do trabalho do cuidado (Guimarães & Hirata, 2020). Em decorrência dessa naturalização, o trabalho do cuidado - tanto remunerado quanto não-remunerado - é desqualificado, desvalorizado e mal remunerado. Assim, essa pesquisa, fruto de um trabalho de conclusão de curso, teve como objetivo geral analisar o cuidado não-remunerado como um trabalho à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Os objetivos específicos deste trabalho foram: Investigar as vivências de prazer e sofrimento das mulheres que exercem o papel de cuidar não-remunerado; e identificar as estratégias de defesa utilizada pelas mulheres que exercem o cuidado não-remunerado.

Referencial teórico – Quando não se analisa o cuidado não-remunerado como um trabalho, deixa-se de compreender que ele é atravessado por questões semelhantes ao trabalho produtivo. Ao cuidado não-remunerado soma-se a invisibilização, não sendo reconhecido como um verdadeiro trabalho (Guimarães & Hirata, 2020), estando sua motivação envolta em noções como “amor”, “responsabilidade” e obrigações sociais ligadas à mulher. O trabalho não-remunerado realizado pelas mulheres apresenta como algumas de suas características: a invisibilização, o não reconhecimento e a desvalorização. A Psicodinâmica do Trabalho configura o reconhecimento em duas dimensões: o reconhecimento perante as contribuições do trabalhador para que o trabalho seja executado; a segunda dimensão, por sua vez, está mais relacionada à gratidão, sendo o trabalhador reconhecido pelo seu aporte à organização (Silva et al., 2015). É importante salientar que o reconhecimento está ligado com a realização de julgamentos sobre a qualidade do trabalho, e não sobre o sujeito (Bendassolli, 2012). Na Psicodinâmica do Trabalho o reconhecimento ocupa um lugar primordial para os processos de composição identitária e do estabelecimento de saúde e prazer no trabalho (Bendassolli, 2012).

¹⁶ Autora do TCC intitulado “O CUIDADO NÃO-REMUNERADO COMO TRABALHO FEMININO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”, concluído em março de 2023, para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

¹⁷ Docente do Departamento de Psicologia da UFMA. Orientadora do TCC.

Resultados – O estudo teve como proposta metodológica ser uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, os procedimentos técnicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo com utilização de entrevistas semiestruturadas. Os critérios de inclusão foram: mulheres com união estáveis ou casadas, que residiam com seus cônjuges, elas deveriam ser uma das responsáveis atividades ligadas ao cuidado não-remunerado de suas casas e que também estivessem ativas no mercado de trabalho produtivo, independentemente dos postos de trabalho. A partir desses critérios a pesquisa contou com a participação de 9 mulheres. O resultado da pesquisa apresentou esse sentimento de falta de reconhecimento ou valorização que as mulheres sentem na execução do trabalho doméstico. No caso das entrevistadas pôde-se perceber, em algumas delas, a valorização da sobrecarga que elas sentiam, a sobrecarga feminina é disfarçada de adjetivos e elogios tal qual “mulher guerreira”. Para a Psicodinâmica do Trabalho uma das formas de lutar contra o sofrimento no trabalho é o desenvolvimento de estratégias defensivas, elas surgem quando as condições necessárias – o sentido do trabalho, o reconhecimento - para transformar o sofrimento em prazer não conseguem ser acessadas (Lima, 2012), podendo ser tanto coletivas quanto individuais. Pôde-se observar na pesquisa de campo que várias das entrevistadas utilizam como uma estratégia de defesa, o encontro com amigas para discutir questões relacionadas ao cuidado não-remunerado, permitindo a elaboração de sofrimentos, contudo, sem eliminá-los. O tempo dispendido para isso está ligado ao pouco tempo de lazer individual que elas desfrutavam, entretanto, são momentos necessários para a manutenção da saúde mental dessas mulheres. Outra estratégia de defesa identificada na fala de entrevistadas foi a busca de amparo pela fé, a busca de força para aguentar a sobrecarga que gera sofrimento ou usando o divino como justificativa para as situações que lhe afetam. Atividades físicas e o aumento de ritmo.

Conclusão – Ao não se estabelecer o trabalho do cuidado não-remunerado como um trabalho e ter sua realização como natural do feminino, ignora-se que este é atravessado por questões semelhantes ao trabalho produtivo, possuindo também a ambivalência prazer/sofrimento. Assim, o sofrimento e o adoecimento por parte do cuidado não-remunerado podem acabar sendo ignorados, ou associados ao trabalho produtivo que muitas das mulheres exercem, uma vez que, um grande contingente feminino possui dupla ou tripla jornada.

Palavras-chave: Cuidado não-remunerado, Trabalho Feminino, Psicodinâmica do Trabalho.

REFERÊNCIAS

Bendassolli, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: Perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia Em Estudo*, 17(1), 37–46. https://doi.org/10.1590/S1413_73722012000100005

GUIMARÃES, N.A.; HIRATA, H. S. (2020). *O Gênero do Cuidado: Desigualdade, Significações e Identidades*. Cotia - SP: Ateliê Editorial, 296 p. ISBN 978-65-5580-024-1.

Lima, S. C. da C. (2012). O Trabalho do Cuidado: uma análise psicodinâmica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (Brasília)*, 12(2), 203–216.

Silva, R. V. S., Deusdedit-Júnior, M., & Batista, M. A. (2015). A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho TT - The relation between recognition, work and health from the perspective of Psychodynamic of Work an. *Gerais*, 8(2), 415–427.



<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v8n2/v8n2a10.pdf>
<http://fi-admin.bvsalud.org/document/view/cqqaz>

O RACISMO ESTRUTURAL NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Gracilene Paiva Araujo

Pós-Graduada em Psicologia Social e Antropologia
gracileneparaujo@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

Lêda Gonçalves de Freitas

Doutora em Psicologia
ledagfr@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

Beatriz Amália Albarello

Doutora em Psicologia
beatrizamalia@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

RESUMO

O marcador racial tem determinado a divisão da humanidade em grupos e tende a designar lugares subalternizados para os negros na estrutura produtiva do trabalho. Os dados mostram que há disparidades expressivas entre pessoas negras e pessoas brancas, seja na remuneração média mensal, nos índices de desemprego, cargos ocupados, escolarização, dentre outros. Assim, objetivou-se realizar a escuta clínica do trabalho, com um trabalhador em sofrimento, apoiada na escuta clínica psicodinâmica do trabalho considerando que ao escutar a individualidade, também é possível compreender o coletivo e o aspecto social. Participou da entrevista um trabalhador negro e funcionário de uma instituição bancária pública. A análise dos dados foi feita organizada em etapas nas quais sistematizou-se principalmente as informações acerca do racismo no ambiente de trabalho. Foi possível observar uma maior rigidez na organização do trabalho no contexto do racismo estrutural. Por fim, o entrevistado evidenciou tristeza e isolamento social diante das práticas racistas da instituição, além do sentimento de impotência e esgotamento emocional.

Palavras-chave: Racismo; Organização do Trabalho; Subjetividade negra; Psicodinâmica do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

A hierarquização racial estabeleceu o determinismo biológico, promovendo a ideia de que indivíduos pertencentes a uma raça específica eram considerados mais inteligentes, inventivos, honestos e até mesmo mais aptos para subjugar outras populações. Essa perspectiva foi utilizada no Brasil durante o período colonial para sustentar o racismo científico, justificando e legitimando a instituição da escravidão. Nesse contexto, a figura do negro passou a ser associada a uma suposta inferioridade humana (Munanga, 2010).

Dessa forma, o marcador racial tem sido responsável por estabelecer uma divisão da humanidade em grupos, resultando na atribuição de posições subalternas e precárias para os indivíduos negros na estrutura produtiva do trabalho. Isso acarreta na prevalência de ocupações

de baixa qualificação desempenhadas pela população negra, o que indica uma mobilidade social limitada e um contínuo processo de proletarização (Alencar & Silva, 2021).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2020) apontam disparidades expressivas entre pessoas brancas e negras no Brasil. A distribuição de renda, por exemplo, apontou 32,9% das pessoas negras vivendo abaixo da linha da pobreza, ante a 15,4% das pessoas brancas. A desigualdade segue nos índices de escolarização mostrando 47% das pessoas negras adultas com nível fundamental completo, diante de 62% das pessoas brancas com as mesmas especificidades. Em relação à taxa de analfabetismo, a diferença entre as populações foi 6% maior para as pessoas negras.

Já no mundo do trabalho, especialmente acerca do rendimento médio mensal, a remuneração das pessoas brancas foi 73,9% maior que a das pessoas negras (R\$2.796,00 para a população branca e R\$1.608,00 para a população negra). Nas empresas, 68,6% dos cargos gerenciais foram ocupados por pessoas brancas, diante de 29,9% por pessoas negras (IBGE, 2020).

Considerando o exposto, é fundamental ressaltar que a Organização do Trabalho, envolvendo a divisão de tarefas e pessoas nas instituições (Anjos, 2010), está permeada por questões sociais, como o racismo. É dentro dessa estrutura que as pessoas negras são designadas para desempenhar as tarefas mais degradantes e perigosas, resultando em posições subalternas na hierarquia de poder das organizações (Alencar & Silva, 2021).

Nesta lógica, discutir sobre o privilégio simbólico que se atribui à identidade branca numa imagem positivada na vida em sociedade, abrangendo aspectos dialógicos como capacidades cognitivas, intelectuais, de estéticas, modos de se portar e até condições de mobilidade social parece ser uma ideia aceitável e necessária. Na lógica do sistema colonial, em Fanon (2008) em “Pele negra, máscaras brancas”, o modus operandi da branquitude e a inferiorização dos negros licita o racismo estrutural, na medida que o colonialismo legitimiza ao branco e à branquitude o lugar de modelo de civilização e humanidade.

Ainda, nesta perspectiva, dialogar apenas sobre o privilégio aos de pele branca versus pele negra recai sobre a negação do racismo e colonialismo construído socialmente no significado do sentido da linguagem. Nesta concepção, à figura do negro, é compreendido sua existência na perspectiva de um olhar de subjugação e exploração, em que pese, naturalizando um sistema de violência, tendo em vista que eles – os outros, ou seja, os não brancos, independente se negros, judeus, ou indígenas, mas numa visão racista estereotipada – estão a serviço de um modelo de homem branco, de um padrão civilizatório alinhado a práticas eurocentradas e racistas da lógica colonial, pela figura do branco, europeu, colonizador.

Portanto, o objetivo deste artigo foi realizar uma escuta clínica do trabalho com um trabalhador que enfrenta sofrimento no contexto do racismo estrutural na Organização do Trabalho. Essa abordagem baseou-se na escuta clínica psicodinâmica do trabalho, reconhecendo que, ao escutar a individualidade, também é possível compreender o coletivo bem como o aspecto social. Além disso, a escuta fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho, ou seja, na compreensão da relação entre trabalho e saúde *versus* adoecimento e suas implicações em priorizar a relevância do trabalho na formação da identidade, assim como seu papel na promoção ou agravamento dos estados de saúde e doença - ambos influenciados pela interação com os outros e pela colaboração entre colegas (Martins & Mendes, 2012).

2. MÉTODO

Este estudo, de cunho qualitativo, se deu a partir da dimensão da clínica da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e inspirados nas adaptações de Mendes e Duarte (2013) com o objetivo de aprofundar a compreensão da organização do trabalho e das vivências subjetivas do trabalhador acerca do seu trabalho, assim como das suas estratégias de enfrentamento, com foco na mobilização subjetiva.

De acordo com Mendes e Duarte (2013), a mobilização subjetiva é um processo em que os trabalhadores buscam o prazer, visando transformar situações que causam sofrimento em situações prazerosas. Essa mobilização subjetiva permite que o indivíduo se engaje no trabalho, utilizando seus recursos psicológicos - inteligência e história pessoal - para viabilizar suas tarefas (Dejours, 2005; Mendes & Duarte, 2013).

Por isso, no presente estudo, a demanda de realizar escutas individuais foi encaminhada pelo Laboratório de Trabalho, Sofrimento e Ação (LATRASA), em conformidade com os procedimentos da clínica do trabalho ao buscar compreender a experiência subjetiva do indivíduo negro no contexto do trabalho, uma vez que o coletivo de pesquisadores do LATRASA desenvolveu conhecimento especializado que valoriza a compreensão daquilo que provoca o sofrimento, bem como a interpretação e intervenção que introduzem novos aspectos, relacionados à experiência de ser trabalhador.

A coleta de dados foi realizada por meio de uma entrevista individual semiestruturada, seguindo o seguinte roteiro: a) descreva seu trabalho; b) explique suas tarefas e como as executa; c) identifique práticas de racismo que você percebe em seu ambiente de trabalho; d) relate seus sentimentos em relação ao racismo no trabalho. Conforme apontado por Minayo (2001), ao utilizar perguntas abertas durante a entrevista, é possível proporcionar ao entrevistado a oportunidade de se expressar livremente, sem se limitar ao questionamento direto.

Desse modo, foi realizada a escuta clínica do sofrimento no trabalho com um trabalhador negro, empregado em uma instituição bancária pública, participou da entrevista, sendo preservada a confidencialidade das informações ao utilizar um nome fictício para sua identificação. Foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e após a leitura, o entrevistado registrou seu consentimento, assegurando sua decisão de participar ou não do estudo de forma justa e sem constrangimentos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Max é um homem negro de 54 anos, funcionário há aproximadamente 14 anos em um banco estatal brasileiro com quase 82 mil empregados, dos quais apenas 26% são pessoas negras. Ele destacou que a depender da área, especialmente na área de gestão da empresa, a presença de pessoas negras é mínima e, por mais que hajam políticas de diversidade e inclusão de pessoas negras na referida instituição, observou que, até o momento, não houve nenhum negro ocupando o cargo de vice-presidência na área executiva.

Na obra de Du Bois (1914) “reconstrução negra na América” sobre os primórdios dos estudos da branquitude, a noção de “salário público e psicológico” foi utilizada remetendo o trabalhador estadunidense branco em comparação com o trabalhador afro-americano. Segundo o autor, o homem branco goza de livre trânsito e acesso a espaços e funções públicas – seja de status e poder ou não –, ainda que com um salário pequeno, mas de forma privilegiada, algo que não é observado ao trabalhador negro em igualdade de condições de capital. Na contemporaneidade, o termo branquitude tem sido empregado para tratar de questões de privilégio que rodeiam e protegem pessoas brancas no decorrer da vida, se comparadas às pessoas negras, no âmbito social, educacional, ambiental, da saúde e de todas as dimensões da vida.

A estrutura organizacional do trabalho de Max revelou disparidades evidentes em todos os níveis hierárquicos, desde cargos de estagiários até cargos de chefia. Ele também ressaltou a dificuldade e a resistência dos gestores em aceitar estagiários provenientes do programa Prouni, nos quais 90% dos participantes eram pessoas negras. De acordo com Max, os gestores baseavam suas decisões unicamente em suposições infundadas sobre a capacidade dos candidatos, o que resultava em sua exclusão das vagas.

Seguindo as reflexões de Alencar e Silva (2021), é observado que a discriminação e humilhação social experimentadas por indivíduos negros no local de trabalho manifestam-se por meio de um racismo velado. Essa realidade ressalta a importância de se levar em conta os

indicadores raciais no contexto laboral, pois tais elementos perpetuam uma condição constante de dor e sofrimento para o trabalhador negro.

Max também expressou sua insatisfação diante das dificuldades de ascensão profissional dentro da instituição, já que a maioria dos indivíduos negros ocupam cargos de nível técnico e operacional. Apesar de seu interesse em explorar outras áreas, ele foi reprovado em um processo seletivo interno por uma diferença de apenas 0,2 pontos, devido à falta de transparência nos critérios de avaliação. Em termos mobilizatórios, Max relata que ele e outros colegas negros já tentaram mobilizar pessoas a realizar palestras sobre suas vivências com o racismo, mesmo possuindo experiência na área de diversidade e inclusão, contudo foram impedidos.

Para Almeida (2018), mesmo com o avanço da legislação, há uma naturalização da ausência de pessoas negras em ambientes de poder, como nos ambientes de trabalho que exijam maior nível de escolaridade, pois o sistema político e econômico privilegia pessoas brancas em detrimento das pessoas negras. Assim o racismo se dá pela discriminação sistemática que privilegia determinados indivíduos dependendo do grupo racial à que pertencem. Max, por exemplo, ainda pontuou que “tem muita gente que tá dentro da empresa, negros eu conheço, tenho uns amigos, até alguns já aposentaram, negros, os caras eram técnicos; o cara conhece demais a empresa, da estrutura, de funcionamento, de processos, mas morre sempre como técnico, nunca teve uma oportunidade num cargo de gestão”.

Alencar e Silva (2021) apontam para a inserção do negro marcada por uma trajetória de baixa remuneração, más condições de trabalho e salários inferiores. Isto posto, Almeida (2018) destaca a ideologia racista ancorada nas práticas sociais e associada à incapacidade das pessoas negras para algumas atividades, principalmente àquelas que demandam preparo intelectual, autoconfiança e senso de estratégia.

Por fim, Max ressaltou “eu fico muito abalado, eu fico muito chateado, eu sinto muito isso” e refletiu sobre o assunto dizendo que “é muito duro, eu sofro como qualquer outro negro que tem esse entendimento do racismo no Brasil, [...] cada dia é um dia você tem que sobreviver a esse racismo estrutural que existe mesmo e é cotidiano, o racismo é cotidiano né, você todo dia tem que encarar isso, você tem que mostrar que tem capacidade, e sua capacidade não é valorizada”.

Essa última fala do entrevistado, corrobora com a cartilha de referências técnicas do Conselho Federal de Psicologia - CFP (2018), no que tange às formas em que o racismo impacta na subjetividade do negro, sendo uma delas a percepção dos efeitos do racismo vivido, bem como a construção de recursos psíquicos para enfrentá-lo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O marcador racial tem determinado a divisão da humanidade em grupos e tende a designar lugares subalternizados para os negros na estrutura produtiva do trabalho, uma vez que os dados mostram que há disparidades na remuneração média mensal, nos índices de desemprego, cargos ocupados, escolarização, dentre outros.

Para Du Bois (2014), ao considerar o privilégio da branquitude, ele remete ao sentido biopsicossocial implicado na concepção de valor, o trabalhador branco tem um salário maior e recebe os benefícios a mais da brancura, ao passo que sua “cor” gera oportunidades e ascensão profissional, pretendente à classe média, assegurando dignidades no acesso a bens materiais e consumo, serviços, boas escolas para seus filhos, sem impacto ou degradação ambiental ou ausência de saneamento. Antagonicamente, no que tange à luta de classes, de raças, de gênero e todas as diferenças no sentido político em sua dimensão ampliada, o negro precisa mostrar sua capacidade e seu valor na força de seus corpos, instrumentalizados, oprimidos, coisificados, inferiorizados e subservientes pela matriz colonial moderna (Fanon, 2008).

Por isso, objetivou-se realizar uma escuta clínica psicodinâmica do trabalho, considerando que ao escutar a individualidade, também é possível escutar o coletivo bem como o aspecto social. Dessa forma, foi possível organizar as informações sobre a experiência de racismo no ambiente de trabalho desse indivíduo, o que permitiu identificar a desvalorização do indivíduo, a falta de reconhecimento, o sentimento de impotência e o esgotamento emocional, em face das práticas racistas da instituição, resultando em um quadro de adoecimento.

Por fim, ressalta-se a limitação deste estudo, uma vez que foi realizado com apenas um dos trabalhadores sujeitos às práticas racistas da Organização do Trabalho, numa instituição pública.

5. REFERÊNCIAS

- Alencar, A. V. & Silva, E. F. (2021). Revisão Sistemática sobre Trabalho, Racismo e Sofrimento Psíquico no Contexto Brasileiro. *Psicologia: Ciência e Profissão* (Vol. 41, pp. 01-20). <https://doi.org/10.1590/1982-3703003191716>.
- Almeida, S. L. (2018). *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte (MG): Letramento.
- Anjos, F. B. (2013). Organização do Trabalho. In Vieira, F. O.; Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. (pp. 267-273). Curitiba: Juruá.
- Du Bois., W. E. B (2014). *Black Reconstruction in America*. Oxford: Oxford University Press, 2014. Fanon, F. (2008) *Pele negra, máscaras brancas*. Salvador: EDUFBA.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Características gerais dos domicílios e dos moradores: 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento.
- Minayo, M. C. S. (Org.) (2001). *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade* (18a ed.) Vozes.

Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200004

Munanga, K. (2010). *Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo*. (n. 12, pp. 169-203) *Cadernos Penesb*, Niterói.

Zamora, M. H. R. N. (2012). Desigualdade racial, racismo e seus efeitos. *Fractal: Revista de Psicologia*, 24(3), 563-577. <https://doi.org/10.1590/S1984-02922012000300009>.

O TRABALHO FEMININO: DETERMINANTES HISTÓRICOS E DESIGUALDADES ATUAIS

Dayse da Silva Rocha Araújo

Assistente Social do IFMA
Mestranda em Psicologia
dayse.rocharaujo@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Raíssa Nayara Mota Pereira Costa

Mestranda em Psicologia
raissan.mota@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Doutora em Psicologia
Docente da graduação e pós-graduação da UFMA
carla.vaz@ufma.br
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa

Doutora em Psicologia
Docente da graduação e pós-graduação da UFMA
yldry.pessoa@ufma.br
Universidade Federal do Maranhão - UFMA

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Na sociedade contemporânea, as mulheres têm assumido cada vez mais protagonismo no mundo do trabalho. Os números que remetem à escolarização e especialização feminina, somados à presença marcante das mulheres nos mais variados espaços de trabalho, especialmente nas últimas décadas, indicam que elas são uma parcela importante dos trabalhadores e que essa é uma realidade que tem se consolidado. No entanto, ainda podem ser observadas inúmeras desigualdades entre homens e mulheres no contexto do trabalho, que se apresentam como desafios para a atuação delas. A observação dessas desigualdades nos faz refletir sobre quais seriam as bases sobre as quais esses desequilíbrios foram construídos e quais as consequências para as trabalhadoras no contexto laboral.

Assim, este ensaio teórico propõe realizar uma discussão acerca das problemáticas que envolvem o exercício das mulheres no campo do trabalho atual, no qual se destacou o cenário vivido durante a pandemia do novo coronavírus. Para tal, pretende-se explorar como se desenvolveu historicamente a relação entre as mulheres e o trabalho, a partir da construção das diferenças de papéis sociais entre homens e mulheres e da atuação feminina nos espaços de trabalho e, por fim, refletir sobre os desafios ligados ao trabalho das mulheres no mundo contemporâneo.

Para isso, foi realizada pesquisa na literatura com base em disciplinas científicas como história, sociologia e psicologia crítica do trabalho, com foco nas produções que abordassem como temas patriarcado, trabalho feminino e precarização do trabalho.

Distinção entre os sexos: uma construção histórica, social e econômica – Muitos pesquisadores realizaram estudos com o intuito de compreender qual seria a origem das desigualdades entre os sexos - que desemboca hoje em desequilíbrios dentro do mundo do trabalho. A análise dessas construções nos permite afirmar que este é um assunto complexo que não possui uma resposta única.

Friedrich Engels (1984) associou a oposição de papéis entre homens e mulheres e a subjugação feminina à criação da família monogâmica, defendendo que este modelo familiar foi formado com o objetivo fundamental de proteger a propriedade privada durante o desenvolvimento do capitalismo nas sociedades. Para Lerner (2019) a subjugação de um sexo pelo outro ocorreu antes mesmo da formação da propriedade privada e da sociedade de classes, pois os homens começaram a instituir dominância uns sobre os outros, praticando antes dominância sobre as mulheres do próprio grupo social nos estados arcaicos. A historiadora associa a criação do patriarcado ao desenvolvimento da religião monoteísta e à propagação das ideias da filosofia aristotélica.

É importante salientar que, a despeito da progressiva subjugação a que as mulheres foram historicamente impelidas, as mulheres sempre foram participantes ativas da vida social. Federici (2017) destaca que desde um período anterior à Idade Média e ao estabelecimento do capitalismo como modo de produção, as mulheres tinham papéis importantes dentro de suas comunidades, elas trabalhavam nos campos, manufaturas, minas, lojas, mercados e oficinas. Essa participação foi cerceada a partir do momento em que o Estado buscou aumentar o controle sobre a reprodução e sobre a produção de bens, buscando o desenvolvimento do capitalismo. A filósofa defende que o trabalho reprodutivo e doméstico das mulheres favoreceu o desenvolvimento econômico das sociedades capitalistas, uma vez que esse trabalho foi o responsável pela ampliação e cuidado da força de trabalho social. Os estudos de Saffioti (1978) nos fazem observar ainda que, com o advento do capitalismo, a suposta inferioridade feminina é usada como um pretexto para a exploração da mulher na sociedade industrial, somando muitas horas de trabalho combinadas com baixos salários.

Somente a partir da segunda metade do século XX houve um aumento da presença feminina no mercado de trabalho considerado produtivo, devido a combinação de vários fatores, tais como: o crescimento da escolarização feminina, mudanças na economia e no sistema de produção, crescimento da urbanização, assim como o crescimento das ideias ligadas ao movimento feminista (Barros & Mourão, 2018). Porém, apesar das conquistas já realizadas pelas mulheres no que se refere a sua presença nos espaços laborais, ainda há muito o que avançar para que seja alcançada uma igualdade entre os sexos. Observando o mercado de trabalho considerado produtivo, hoje as mulheres formam uma parcela importante entre os trabalhadores e têm elevados níveis de escolaridade e especialização técnica, mesmo assim, quando comparadas à população de trabalhadores homens, podem ser percebidos muitos indicadores de precarização associados ao trabalho feminino.

O trabalho feminino e a precarização: as desigualdades em questão – Estudos têm sido desenvolvidos com objetivo de analisar a conjuntura do trabalho feminino no Brasil nos mais diferentes aspectos nas últimas duas décadas. Não somente pesquisadoras e pesquisadores, mas institutos e órgãos oficiais de governo têm produzido análises a partir dos dados coletados do mercado de trabalho. Percebeu-se que os dados levantados apontam para a presença desigual de homens e mulheres no mercado nos mais diferentes aspectos e também a precarização, visto que, esta se manifesta duplamente na esfera do trabalho feminino, isto é, precarizado pela

exploração da sua força de trabalho e também pelas funções de reprodução impostas (Nogueira, Pestana & Rodrigues, 2021).

A partir da análise dos dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD Contínua, 2019; 2020; 2021), observou-se que a taxa de ocupação no Brasil entre mulheres e homens manteve sua desigual distribuição. Em 2019, mais de 94 milhões de pessoas estavam ocupadas no Brasil, no entanto, constata-se a predominância de homens e menor presença feminina no mercado de trabalho, com 46,2%. Em 2020, primeiro ano da pandemia da doença causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), a taxa de ocupação regride e a taxa feminina acompanha esse movimento. Apesar da dinâmica de recuperação da ocupação, o contingente feminino da força de trabalho em 2021 conta com 1,67 milhões de mulheres a menos trabalhando comparado ao ano de 2019, isto é, trabalhadoras que perderam a ocupação na pandemia e não conseguiram nova recolocação.

Quanto à taxa de desocupação feminina, entre 2019 e 2020, houve um acréscimo de 2,9 pontos percentuais (p.p.), 13,90% para 16,80%. Já para os homens, a diferença foi de 2,8 p.p. Contudo, a diferença entre ambos é expressiva e demonstra que as mulheres, historicamente, ocupam posições mais vulneráveis no mercado de trabalho e, diante da pandemia, tiveram agravadas as condições de acesso ao mercado de trabalho. Em 2021, reflexo da crise sanitária e da precarização já existente no mercado de trabalho pré-pandêmico, a taxa de desocupação feminina fica estável, ao contrário da masculina que, além de menor, tem uma maior redução, que significa o retorno dos homens ao mercado de trabalho mais rápido em relação às mulheres.

A diferença salarial é um marcador histórico da desigualdade entre trabalhadores e trabalhadoras. Mesmo com funções semelhantes e escolaridade igual ou superior, os estudos reconhecem que as mulheres têm permanecido com os rendimentos inferiores aos dos homens (Penha & Picanço, 2021). Verificou-se que, em 2019 e 2021, o rendimento médio das mulheres de escolaridade média ficou acima dos 20%. Quando ocupantes de funções típicas de ensino superior, elas ganharam, no terceiro trimestre de 2021, R\$ 31,41 por hora e os homens, R\$ 44,41, ou seja, elas receberam cerca de 71% da remuneração dos homens, segundo dados da PNAD Contínua (2021).

Entre aqueles que desistiram de procurar trabalho em 2021, as mulheres também foram maioria, somando 57,4%. Considerando a análise dos microdados realizada por Filleti e Fonseca (2021), os principais motivos apresentados pelas mulheres para estarem fora do mercado de trabalho foi o cuidado com os afazeres domésticos (27,0%), por ser muito idosa ou muito jovem (24,4%), ter problemas de saúde ou estar grávida (14,8%), outro motivo (13,2%), estudar (11,7%) e por não querer trabalhar (8,9%). Neste último, a principal razão alegada foi o medo de contrair a *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19).

Ao absorver parcela significativa do trabalho feminino, o mercado amplia os postos de trabalho temporários, de jornada parcial, subcontratados e de menores salários. Outra parcela dessas mulheres, desempregadas, constitui o exército de reserva para o capital, mantendo baixos os salários e sua maior acumulação. Nesse entendimento, Diniz (2021, p. 78) considera que “o processo de acumulação flexível associado às inovações tecnológicas configura, de forma significativamente diferenciada, a inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho, isto é, as condições de trabalho se apresentam de forma distinta entre os sexos”. Nessa perspectiva, compreende-se que a divisão sociosexual do trabalho possibilita ao capital apropriar-se das desigualdades nas relações de gênero na esfera do trabalho, aprofundando tais distinções, de forma a desqualificar, precarizar e inferiorizar o labor das mulheres.

Considerações finais – Este ensaio buscou realizar alguns apontamentos a partir da análise de indicadores que remetem a colocação inferiorizada das mulheres no mundo do trabalho, em que se percebe o percurso histórico das mulheres gendrado nas relações patriarcais e desiguais de sexo, como determinante do contexto atual de desigualdade entre homens e mulheres no trabalho.

Acredita-se que é importante ressaltar que apenas aumentar a presença feminina no mercado de trabalho formal não é suficiente para promover igualdade entre os sexos no trabalho, pois o que se percebe é que as desigualdades construídas histórica e socialmente continuam marcando a atuação das mulheres, provocando sua sobrecarga, reforçando sua desvalorização e impelindo-as a trabalhos inseguros e precários. Na atual conjuntura neoliberal, as trabalhadoras das classes populares estão diante de trabalhos com baixos salários, jornada parcial, condições insalubres, perigosas e desgastantes. Independente de escolaridade ou carreira, em média, têm rendimentos inferiores aos dos homens. São responsabilizadas pelos cuidados com a reprodução e manutenção da família, o que compromete sua melhor colocação no mercado de trabalho e mesmo a sua permanência.

Desse modo, os dados apresentados, demonstram que as mulheres estão sujeitas a uma dupla exploração: a do capital e a patriarcal. Na pandemia de Covid-19 essa precarização foi exponenciada diante das dificuldades enfrentadas pelas mulheres para sua permanência no mundo do trabalho.

Entende-se, por fim, que realizar explorações tais como as que foram feitas neste trabalho é essencial para buscar novas possibilidades e caminhos para tornar a presença das mulheres no trabalho formal mais constante, segura e igualitária, e para tornar o trabalho de cuidado mais visível e valorizado.

Palavras-chave: Patriarcado; Trabalho feminino; Precarização; Pandemia.

REFERÊNCIAS

- Barros, S. C. da V. & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 17, (30), 1-10.
- Diniz, S. (2021). Neoliberalismo e trabalhadoras: precarização do trabalho feminino. In: Antogla, C.S.; Maia.M. & Santos, N.M. (Orgs). *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil*. Curitiba: Appris, p. 67-81.
- Engels, F. (1984). *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. Civilização Brasileira.
- Federici, S. (2017). *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Elefante.
- Filleti, J. P.; Fonseca, C. V. C. Mulheres no mercado de trabalho no 3º trimestre de 2021. In FACAMP: *Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho*. Editora FACAMP, Vol. 3.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (2020). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. PNAD Covid19. Recuperado de <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (2019). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. PNAD. *Outras formas de trabalho*. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_informativo.pdf.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (2021). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2021. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_4tri.pdf.

Lerner, G. (2019). *A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens*. Cultrix.

Nogueira, C. M.; Pestana, B. M. & Rodrigues, G.S. (2021). As relações sociais de gênero e a divisão sociosexual do trabalho. In: Antogla, C.S.; Maia.M. & Santos, N.M. (Orgs). *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil*. Curitiba: Appris, p.31-43.

Penha, P. H. E. & Picanço, F. S. (2021). Desigualdades de Gênero e Raça no Funcionalismo Público Federal: uma análise exploratória dos efeitos da lei no 12.990/2014. *Boletim de Análise Político-Institucional*. IPEA, n. 31, p. 21-33. Recuperado de <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11060>

Saffioti, H. (1986) *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Editora Vozes.

SOFRIMENTO MENTAL E SOCIAL DE TRABALHADORES MIGRANTES NA FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA

Kamilla Sthefanie da Silva Araujo Echeverria¹⁸

Mestranda em Estudos Fronteiriços
kamilla.araujo@live.com
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS

Vanessa Catherina Neumann Figueiredo

Doutora em Saúde Coletiva
vanessa.figueiredo@ufms.br
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

RESUMO EXPANDIDO

O aumento nos movimentos de mobilidade humana internacional tem sido expressivo nas últimas décadas. Bhugra (2004) elenca fatores econômicos, políticos e educacionais como algumas das razões migracionais. Santin (2007) destaca o desenvolvimento econômico de determinados países ou regiões, em contraposição à instabilidade de outros, regimes políticos, guerras, perseguições culturais e/ou religiosas, lutas ideológicas, como fatores relacionados à esse aumento. A relação entre o sofrimento psicológico e as variáveis sociais pode culminar no adocimento emocional do migrante (Jibrin, 2017). Divergências políticas, econômicas, ideológicas, raciais e religiosas podem contribuir para o sofrimento social fazendo com que o migrante tenha experiências discriminatórias, xenofóbicas e excludentes. Dificuldades linguísticas e culturais podem intensificar o sofrimento e culminar em dificuldades de convívio e integração, fomentando a discriminação e prejudicando a inserção no mercado de trabalho (Santin, 2007). Para Kirmayer et al. (2011), as fases migratórias auxiliam no entendimento dos fatores de fragilidade para a saúde mental dessa população. Os autores elencam o trabalho e a estabilidade econômica como fatores da fase pós-migratória que podem agir como moderadores dos efeitos danosos da angústia e ansiedade da fase pré-migratória e se constituir em fatores de proteção para a saúde mental. Dejours (1999; 2004) pontua que a centralidade do trabalho reside no fato de que, além da atividade laboral constituir-se no meio pelo qual o sujeito consegue recursos para manter sua sobrevivência, é através do trabalho que o indivíduo constrói sua identidade. Quando à margem do mundo do trabalho, desempregado ou sem acesso a um trabalho decente, o migrante fica privado do acesso a recursos para viver e de um espaço para construção e expressão de sua individualidade. Considerando o aumento dos deslocamentos e a relação entre fragilização psíquica e o mundo do trabalho, realizou-se um estudo exploratório com o objetivo de avaliar a saúde mental de migrantes em situação de desemprego aberto e por trabalho precário no município de Corumbá-MS. A coleta de dados se deu na “Casa do Migrante”, instituição pública localizada na cidade fronteiriça de Corumbá/MS, no limite territorial do Brasil com a Bolívia. O objetivo da Casa é realizar acolhimento emergencial para os que estão de passagem e precisam de um local para se alimentar, dormir, fazer sua higiene pessoal e receber orientações. Participaram do estudo 12 migrantes (6 homens e 6 mulheres), entre 18 e 62 anos, assistidos pela instituição pública. A maioria tinha entre 18 e 44 anos (n=11, 91,6%), indicando maior disposição de sujeitos jovens para a migração. Todos os acolhidos foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa intitulada “Sofrimento psíquico e social de trabalhadores migrantes na fronteira Brasil-Bolívia”, aprovada no Comitê de Ética com seres humanos sob o CAAE nº. 53121921.3.0000.0021 em 21/03/2022. Foram aplicados, de uma só vez, um questionário sociodemográfico (contendo itens sobre dados gerais de identificação, migração, trabalho e saúde e a Escala de Avaliação de Sofrimento Psíquico-Social de

¹⁸ Psicóloga formada pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (2013) discente do Programa de Pós-Graduação em Estudos Fronteiriços da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Trabalhadores Desempregados [EASPST] (Silva; Veiga, 2006). Houve o registro do relato de vida exposto por cada participante durante o preenchimento dos questionários. Com o auxílio do Excel, foram calculadas as frequências e porcentagens dos dados sociodemográficos e do sofrimento psicológico e social relacionado ao desemprego. A análise qualitativa se deu por meio das anotações das ponderações e relatos dos participantes. As questões referentes ao sofrimento psicológico tiveram mais expressividade, sendo evidenciados sentimentos de insegurança, tristeza e angústia relacionadas à questão do desemprego. Cinco (41,5%) participantes relataram sempre se sentirem inseguros, muito tristes e angustiados devido à falta de trabalho. Nove (75%) participantes revelaram frequentemente serem tomados por sentimentos de vergonha por não estar trabalhando e ajudando nas despesas da família. Em oito (67%) foram evidenciados sentimentos de tristeza, ansiedade e angústia relacionados à ausência de um espaço digno para expressar seu fazer. O sofrimento social aliado ao desemprego teve menos expressividade. A dificuldade em fazer e manter amizades por conta do desemprego ficou clara para sete participantes (58%). Santin (2007) salienta que o sofrimento social pode ser intensificado pelas diferenças culturais e no idioma, o que pode dificultar ainda mais a inserção social do migrante no mercado de trabalho ou a inserção em postos de trabalho precários. Dentre os participantes da pesquisa, identificou-se vivências de discriminação e humilhação no trabalho mesmo sem diferenças no idioma. Um participante venezuelano relatou, com tristeza, a situação de discriminação vivenciada em seu ambiente de trabalho enquanto vivia no Peru. Na ocasião, o chefe e o colega de trabalho proferiam insultos a ele e ao irmão dele na presença de clientes e outros trabalhadores. O participante contou que quando pedia uma ferramenta, os colegas jogavam no chão para que ele se abaixasse e pegasse, em atitude de humilhação. As vivências de sofrimento desse participante no ambiente de trabalho demonstram o sofrimento patogênico oriundo da discriminação e xenofobia vivenciada e a exclusão social como resultado dessas relações discriminatórias. A realidade de desemprego e precariedade do trabalho vivenciada pelos participantes da pesquisa agravam a situação de vulnerabilidade e exclusão social. A população migrante encontra-se privada de vínculos sólidos devido sua condição de estrangeiro caracterizada pela distância geográfica de seu povo e rede de suporte social. Durante a coleta de dados, ficou clara a dificuldade de seguir viagem dos migrantes em maior sofrimento devido à falta de recursos. Diante da ausência de recursos, os migrantes vão para o semáforo pedir dinheiro como forma de angariar fundos para dar seguimento a sua jornada. Essa prática constitui-se como uma forma precária de trabalho que fragiliza ainda mais sua estrutura psíquica. Diante do exposto, salienta-se a necessidade de pesquisas que busquem compreender o fenômeno em sua totalidade e nuances, com vistas a garantir o atendimento das necessidades dos indivíduos que se encontram em situação de sofrimento, psíquico e social, decorrente da condição de migrante aliada ao desemprego e/ou precarização do trabalho.

Palavras-chave: Migração; Desemprego; Sofrimento mental; Trabalho precário.

REFERÊNCIAS

- Bhugra, D. (2004). Migration, distress and cultural identity. *British Medical Bulletin*, 69(1), p. 129-141. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldh007>
- Dejours, C. (1999) *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap/EAESP-FGV.
- Dejours, C. (2004) Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?lang=pt>
Acesso em: 15/04/2023

Dyussenbayev, A. (2017). Age Periods Of Human Life. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(6), p. 258-263. <https://doi.org/10.14738/assrj.46.2924>

Echeverria, K. S. S. A.; Figueiredo, V. C. N. (2022) Antes de partir: violações de direitos denunciadas por migrantes internacionais. In. *Anais do XIX Congresso Internacional de Direitos Humanos*. 820 páginas. ISSN 2178-7174. Disponível em: https://cidh2022.files.wordpress.com/2023/02/anais_xix_cidh_2022.pdf Acesso em: 08/03/2023

Jibrin, M. (2017) *Acolhimento psicológico de imigrantes involuntários: um encontro com a alteridade*. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Florianópolis, 120 p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/182702> Acesso em: 10/04/2023

Kirmayer, L. J., Narasiah, L., Munoz, M., Rashid, M., Ryder, A. G., Guzder, J. Canadian Collaboration for Immigrant and Refugee Health (CCIRH) (2011). Common mental health problems in immigrants and refugees: General approach in primary care. *CMAJ: Canadian Medical Association journal = journal de l'Association medicale canadienne*, 183(12), p. E959–E967. <https://doi.org/10.1503/cmaj.090292>

Santin, V. F. (2007) Migração e discriminação de trabalhador. *Argumenta Journal Law*, v. 7, n. 7, p. 131-140. Disponível em: <https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/76/76> Acesso em: 20/04/2023

Silva, N. I. A.; Veiga, H. M. (2006) *Construção de escala para avaliar sofrimento psíquico-social de desempregados*. Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Psicologia do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília. Brasília, 57 páginas. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/2675/2/20434030.pdf> Acesso em: 15/04/2023.



Eixo 4 – Trabalho, política e subjetividade

**“COMO SE FOSSE UMA COMPANHIA DE MINERAÇÃO E NÓS FOSSEMOS OS
MINEIROS”**: A TRAMA DE ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO E SUAS
CONFLUÊNCIAS COM O MUNDO DO TRABALHO

Ana Carolina Reis¹⁹

Psicóloga (UFF)
Mestre em Educação (UFSCar)
ana_reis@id.uff.br

Eduardo Pinto e Silva²⁰

Professor Doutor
dups02@gmail.com
Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

RESUMO

O escopo do trabalho anseia vislumbrar de quais formas a atividade acadêmica da pós-graduação se mescla às dimensões subjetivas e objetivas do mundo do trabalho, haja vista a consideração de que as instituições de pesquisa tendem a catalisar um conjunto de características de origem global e multifacetada no interior de suas atividades. No bojo da conjuntura de cortes, desmantelamento e negação da ciência, as formas gerencialistas assumem primazia (GAULEJAC, 2007), assim como a figura do pós-graduando passa a ser instrumentalizada para tamponar *déficits* decorrentes do esvaziamento de recursos à pesquisa no Brasil. O procedimento de coleta de dados concentrou-se em questionário sobre o perfil estudantil e entrevistas semiestruturadas. Os dados foram submetidos ao olhar da Psicodinâmica do Trabalho e do ponto de vista da atividade, numa perspectiva interdisciplinar com a Sociologia do Trabalho e da Educação. Os resultados do estudo apontaram para uma forte confluência entre o regime flexível/heterônimo e as vivências dos estudantes/pesquisadores, sobretudo quando nos atemos aos relatos acerca da percepção deste público com a atividade da pesquisa.

Palavras-chave: Estudo como trabalho; Estudantes de pós-graduação; Atividade acadêmica; Mundo do trabalho.

¹⁹ Psicóloga formada pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), sendo pertencente à linha de pesquisa Estado, Política e Formação Humana. Consultora em Segurança Comportamental. Integrante da Rede Universitas/Br - CNPq, associada ao Eixo 4 que versa sobre “O trabalho nas instituições de educação superior brasileiras”. Membro do Núcleo de Estudos: Trabalho, Subjetividade e Saúde (NETSS/Unicamp) e do grupo de pesquisa Trabalho, Política e Subjetividade (TRABPOLIS) da UFSCar.

²⁰ Professor associado III do Departamento de Educação da Universidade Federal de São Carlos e do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE), linha de pesquisa “Estado, política e formação humana”. Graduado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Doutor em Educação pela Unicamp, linha “Política e sistemas educativos”. Pós-doutor pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (Uerj), Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana. Membro dos grupos de pesquisa Trabalho Docente na Educação Superior (Uerj) e Núcleo de Estudos Trabalho, Saúde e Subjetividade (Unicamp). Participa da pesquisa «Observatório da Educação: a expansão da educação superior. Coordenador do Núcleo Nordeste Paulista da Associação Brasileira de Psicologia Social. Coordenador da linha de pesquisa «Estado, Política e Formação Humana» do PPGE UFSCar. Membro do GT Clínica e Psicodinâmica do Trabalho da Associação Nacional de Pesquisa em Psicologia (Anpepp).

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca discutir as dimensões subjetivas e objetivas que circunscrevem o trabalho acadêmico de pesquisadores estudantes de pós-graduação. Para tanto, elucidamos sobre a figura emblemática do pós-graduando sob o ponto de vista da atividade, bem como no cenário de esvaziamento dos recursos destinados ao desenvolvimento de pesquisas em paralelo ao discurso negacionista.

A metodologia empregada para alcançar os resultados foi obtida através de entrevistas semiestruturadas, realizadas com estudantes de pós-graduação. Os participantes foram nomeados com nomes fictícios para preservar sua identidade. A coleta de dados ocorreu no Instituto Nacional de Pesquisa Espaciais (INPE), levando em conta a situação de drástica redução de recursos no período recente. A amostra do estudo incluiu estudantes de pós-graduação de quatro programas de pós-graduação. Os dados foram submetidos a uma análise sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, bem como do ponto de vista da atividade, numa perspectiva interdisciplinar com a Sociologia do Trabalho e da Educação.

Primeiramente, é necessário considerar o trabalho acadêmico sob a perspectiva da atividade. Schwartz (2008) argumenta que a análise do trabalho não se limita apenas ao trabalho em sentido estrito e à lógica comercial. Portanto, o estudo/pesquisa pode ser considerado trabalho e podemos aplicar uma série de intervenções com base nos princípios teórico-metodológicos das Clínicas do Trabalho.

O trabalho é considerado uma norma que o sujeito deve cumprir, tanto por expectativas externas quanto por expectativas internas. Ele é fundamental para a vida humana, pois propicia condições para a criatividade, inventividade, reconstrução de identidades e realização pessoal. O trabalho também é um instrumento crucial para a convivência entre as pessoas. O "estudo" é regido por uma norma intersubjetiva, criando uma relação de interdependência. O ato de estudar envolve restrições de tempo e espaço, bem como uma organização do trabalho que inclui a divisão de tarefas e as interações entre professor e aluno, aluno e aluno e aluno e universidade. Essas relações têm um impacto significativo no funcionamento psicológico dos estudantes.

Produzir ciência envolve uma análise profunda das práticas e discursos que moldam as relações sociais. Nesse sentido, é importante observar como o estudo é afetado por normas e prescrições prévias, que não apenas moldam a organização do trabalho, mas também influenciam a subjetividade do estudante. O encontro entre o prescrito e o real é o que produz as tensões e contradições que permeiam o trabalho-estudo, e é nesse espaço que a subjetividade é moldada e transformada (Dejours, 2012b). Portanto, é necessário analisar como as prescrições

são incorporadas e transformadas na prática do estudo, e como os obstáculos que surgem nesse processo são enfrentados e superados pelos sujeitos envolvidos. Diante dessa premissa, surge a necessidade de tratar os estudantes como trabalhadores e a Universidade e Institutos de Pesquisa como uma organização de trabalho que, por seu turno, é diretamente atravessada por características macropolíticas.

Nesse escopo, parte-se da premissa de que o trabalho acadêmico não pode ser observado de modo desagregado das transformações do mundo do trabalho, assim como das relações e contradições sociais produzidas por suas mudanças. Tal pressuposto permite inferir que o trabalho acadêmico é constantemente enviesado pelas dimensões políticas e econômicas, da mesma maneira que os espaços de produção científica acabam por atuar como reprodutores e catalisadoras de uma soma de elementos que ultrapassam seus muros. Tais catalisações acabam por atingir os mais diversos agentes ativos nestes espaços: docentes, técnico-administrativos, terceirizados e, a quem mais nos interessa no trabalho, os estudantes.

Logo, as transformações estruturais e gerenciais que seguem os parâmetros objetivistas e quantofrênicos (Gaulejac, 2007) também impactam fortemente os Institutos de Pesquisa e Universidades, seguindo a lógica flexível. A pós-graduação está orientada pelos mesmos ordenamentos, como a competição e a busca por produção de conhecimento para sobrevivência. Defende-se que a pós-graduação é um ponto de origem do processo de mercantilização da universidade, por vezes, atua em sintonia com os interesses da reprodução capitalista e da resolução de crises cíclicas (Squissardi & Silva Júnior, 2009).

O conceito de "Estado avaliador" (Santana, 2018) e suas políticas resultaram em um modo de funcionamento que intensificou o trabalho acadêmico, promoveu o produtivismo sem precedentes e enfraqueceu os laços de solidariedade, conforme pesquisas anteriores (Squissardi & Silva Júnior, 2009; Sampaio, 2019; Ruza, 2017).

Os estudos mencionados destacam a dimensão do processo de intensificação e precarização dos processos de produção acadêmico-científica nas instituições federais de ensino superior, onde há uma relação crescente professor/estudante e aumento das exigências de produtividade. Os estudos sobre o trabalho docente na pós-graduação revelam a intensificação e precarização dos processos de produção acadêmico-científica nas Instituições de Ensino Superior, bem como a presença do trabalho não pago (Mancebo, 2007; Ribeiro, 2016).

No bojo dessas transformações, os pós-graduandos, como último elemento da cadeia do ecossistema universitário, tendem a absorver as dinâmicas relacionais, institucionais, sociais e organizacionais do ambiente acadêmico, moldando suas perspectivas. Logo, é fundamental

nomear a figura do pós-graduando e localizá-la na estrutura de trabalho flexível dos Institutos de Pesquisa e Universidades, em uma conjuntura marcada pela crise do capital.

2. ENLACES DOS ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO COM O MUNDO DO TRABALHO

Acompanhando tais premissas, estamos enfatizando que a percepção dos estudantes/pesquisadores em relação ao contato com a atividade da pesquisa é de extrema importância. Para isso, buscamos analisar e destacar algumas falas desse público, a fim de compreender melhor sua percepção e experiência no campo da pesquisa acadêmica. Acreditamos que essa análise nos fornece informações valiosas sobre a figura emblemática que o pós-graduando ocupa no cenário supracitado.

Compreende-se que a expansão da pós-graduação e seu respectivo período de retração culminou em um maior envolvimento do público nas atividades previstas e não previstas no processo de formação do pós-graduando, isto é, eles realizam atividades dentro e fora de suas prescrições iniciais. Ao longo do tempo, as condições de trabalho dos estudantes de pós-graduação se tornaram cada vez mais precárias, com jornadas de trabalho extenuantes, falta de remuneração adequada e raras proteções.

Nesse contexto, os pós-graduandos reconhecem a atividade acadêmica como uma atividade profissional. Essa afirmativa tem origem na consideração de que os estudantes de pós-graduação dispõem de um envolvimento ativo nos indicadores de produção de conhecimento em suas respectivas áreas de atuação. Eles, por vezes, tendem a desempenhar atividades fora do seu escopo de trabalho, ou seja, que anteriormente eram atribuídas exclusivamente a docentes ou pesquisadores. Tais afirmativas podem ser visualizadas nas falas dos participantes da pesquisa.

“Nós que fazemos toda produção, os alunos estão fazendo quase toda a produção dos professores e orientadores” (Samara).

“Então a quantidade de coisas que a gente tem que fazer é altíssima, a quantidade de produção de artigos, e não só quantidade, mas eles cobram muito em cima da qualidade” (Samara).

“Porque é muito serviço que tem no INPE, é muito mesmo. A parte de monitoramento ambiental é bem complicada, é bem... É muita tarefa. E, realmente, sozinho eles não dão conta. Eles precisam dos bolsistas” (Pantera).

“Por conta de parcerias institucionais, no final das contas a gente tá falando de pesquisadores, doutores que se colocam num grau de excelência ímpar, e contra discentes que na verdade já são pesquisadores, já são profissionais formados que deveriam ter um mesmo nível de respeito, mas que são colocados como alunos” (Percival).

Além da grande responsabilidade em relação à produção científica, destaca-se uma outra particularidade vivenciada pelos estudantes de pós-graduação que realizam pesquisas. Assim, ela confirma a posição única que esses estudantes ocupam e destaca que, muitas vezes, eles absorvem as exigências e demandas tanto da condição de estudante quanto de trabalhador. Em outras palavras, os estudantes de pós-graduação assumem o ônus de ambas as instâncias, o que pode ser bastante desafiador e exigente.

A condição do estudante de pós-graduação é, por vezes, caracterizada pela linha tênue que ele ocupa entre ser um estudante e um trabalhador. Embora formalmente seja considerado um estudante, a atividade de pesquisa na pós-graduação implica em um envolvimento que vai além das atividades acadêmicas convencionais, demandando dedicação intensa e prolongada na produção de conhecimento. Isso pode ser visualizado nas falas de Samara e Beatriz:

“Mas essa questão de poder é uma coisa muito complexa porque ela é muito nítida, essa relação de poder abusivo hoje. O poder de que é a minha palavra final e você não tem muita voz, vocês são alunos. E isso acontece. Eles, no meu curso em especial, eles entendem que a produção de artigos, a alta produção de artigos é nossa, mas é como se nós fossemos simples trabalhadores ali que têm que obedecer ao chefe. Que não vale nada. Como se fosse uma companhia de mineração e nós fossemos os mineiros.” (Samara).

“Os alunos que faziam a manutenção, limpeza, que faziam a gestão da utilização. Então isso sobrecarregou um pouco os alunos, né? De maneira geral. Porque tem equipamento que funciona final de semana, né? Então, sobrecarrega, né? Eu acho que a bolsa não é pra isso, né? Mas, enfim.” (Beatriz)

Observamos, ademais, com base no questionário da presente pesquisa, que os pós-graduandos trabalham em jornadas semelhantes às de um trabalhador convencional, ultrapassando as horas médias diárias. As horas diárias dedicadas ao trabalho acadêmico são concentradas em um período de 6 a 8 horas. Além disso, é comum que trabalhem durante os fins de semana, feriados e férias.

Os depoimentos dos participantes também sugerem que eles não possuem participação significativa nas decisões institucionais e são tratados como meros executores de tarefas. Tal como dito anteriormente, a participante utiliza a analogia de que os estudantes de pós-graduação são "*mineiros*", os quais se submetem submissamente a uma figura de poder superior, reproduzindo algumas dinâmicas vivenciadas no mundo profissional. Tais relatos apontam para uma visão proativa dos estudantes de pós-graduação, fortemente influenciados pela estrutura organizacional, e que podem ser afetados em sua saúde e bem-estar.

Essa condição peculiar do pós-graduando implica em uma alta responsabilidade em relação à produção científica, o que pode gerar um grande ônus emocional e psicológico. Por fim, os estudantes de pós-graduação acabam por absorver o ônus de ambas as instâncias,

estudante e trabalhador, sem muitas vezes terem os direitos e benefícios trabalhistas que os trabalhadores convencionais possuem.

“Com esse ambiente, assim, que: ah, você só estuda? Você não... Você não trabalha, né? Ah, você só faz o mestrado? Você não trabalha? Então, ainda vencer essa pressão moral de que o pesquisador não trabalha. O pesquisador só senta a bunda na cadeira e não faz nada, entendeu? Essa moleza, né? Pessoal acha que pesquisador no Brasil não trabalha. Então, precisa ter uma estrutura muito grande emocional e financeira pra aguentar a pressão.” (Estela)

A outra dimensão do peso suportado pelos alunos de pós-graduação está relacionada à condição precária que caracteriza o ambiente acadêmico em que eles trabalham. Apesar de executarem tarefas convencionais, esses estudantes frequentemente enfrentam uma carga horária maior do que a de um trabalhador comum, sem que isso seja acompanhado de garantias de direitos e benefícios que possam minimizar os impactos dessa carga. Ademais, embora se reconheça que a pesquisa realizada pelos pós-graduandos é uma forma de trabalho, não há contrapartidas materiais que possam melhorar suas condições de vida.

Destaca-se a defasagem significativa nos valores das bolsas de pós-graduação (mestrado e doutorado), que não haviam sido reajustadas desde 2013. Isso resulta em uma menor capacidade de consumo do pesquisador e, conseqüentemente, em uma perda de qualidade de vida. Além disso, a bolsa acaba se tornando a fonte primária de sustento do pesquisador que não pode adquirir outros meios de renda, apesar de ser destinada para despesas de atividades de pesquisa e projetos. Tal premissa conflui com o relato de um dos participantes da pesquisa:

"Não sei se alguém relatou pra você, mas há uns meses atrás, o coordenador do curso, ele mandou um e-mail para todo mundo falando assim: “Ah. Tenho recebido muitas perguntas sobre trabalhar durante a pós-graduação e gostaria de lembrá-los”. Aí ele pegou um texto assim, de um termo que a gente assina, que a gente não trabalharia e que era nossa responsabilidade, que a gente tinha que ter responsabilidade com o curso, mesmo tendo pessoas passando necessidade, sabe? Porque, assim, o Inpe é um programa que não permite você trabalhar enquanto você estuda. Inclusive isso é uma política interna do programa e ele joga isso na nossa cara tempo inteiro" (Tony).

Tais situações acabam por representar um sintoma do quadro geral de precarização social que afeta não apenas os pós-graduandos, mas também a sociedade como um todo. As conexões entre a precarização dos pós-graduandos e o trabalho acadêmico vão além de uma abordagem meramente monetária e podem suscitar reflexões estruturais acerca da forma como as universidades e institutos de pesquisa têm lidado com o *déficit* de pessoal resultante da expansão sem reposição de cargos. Por conseguinte, os estudantes têm assumido um papel estratégico para suprir as algumas deficiências já existentes, especialmente no que se refere às

atividades técnico-administrativas e ao trabalho docente voluntário, que tem se tornado cada vez mais frequente nos últimos anos.

Devido às dificuldades na abertura de concursos públicos, aos cortes de gastos e às propostas de reformas administrativas, é provável que tais situações sejam cada vez mais comuns nos próximos anos. Isso pode ser agravado pela demissão de trabalhadores terceirizados, uma vez que a terceirização tem se tornado um dos maiores obstáculos orçamentários para as instituições de ensino públicas, sendo frequentemente considerada uma porta de entrada para trabalhos ainda mais precários (Meirelles et al., 2022). Como consequência desses problemas, a utilização de alunos (estagiários, voluntários, temporários) como mão de obra pode se tornar uma alternativa promissora do ponto de vista gerencial, já que reduz os custos de força de trabalho e permite dispensar trabalhadores sem custos em momentos de dificuldades financeiras.

"Acaba, acaba. Muitas vezes, assim, o meu caso é esse. O meu chefe está pra aposentar, eles me chamaram aqui justamente pra isso. Foi aberto... ia ser aberto um concurso 3 anos atrás, justamente porque ele tá para aposentar e é para aposentar agora. Só que o concurso foi cancelado, então, o que aconteceu? Cancelou, ele vai aposentar e não vai ter ninguém para ficar no lugar dele. Vai ser o bolsista, e muitas responsabilidades não podem ser passadas para bolsista. Aí é diferente!" (John).

"Então, hoje eu trabalho como um secretário para ele e aí a partir daquele momento, a minha proatividade passou a ser positiva para ele e não negativa mais, entendeu? Por que eu estava resolvendo os problemas que ele não conseguiu resolver" (Tony).

"Que ao invés de pesquisadores, o Inpe estava formando secretários. E assim, em regime abusivo" (Percival).

Podemos relacionar a situação dos estudantes de pós-graduação com a categoria periférica desenvolvida por Harvey (2013). Esse conceito refere-se a grupos sociais que enfrentam dificuldades para se integrar completamente ao sistema produtivo, tendo dificuldades em obter emprego e garantir a sua sobrevivência. Na academia, os estudantes de pós-graduação enfrentam problemas para obter posições estáveis e lidam com condições de trabalho e vida precárias, evidenciando essa categoria periférica. O próprio sistema de pós-graduação pode ser considerado uma categoria periférica em relação ao sistema produtivo, já que muitas vezes o conhecimento não é valorizado em si mesmo, mas apenas como uma forma de qualificação para o mercado de trabalho. Em suma, a situação dos estudantes de pós-graduação evidencia a precarização do trabalho acadêmico e sua subordinação aos interesses do mercado, prejudicando tanto os pesquisadores quanto a sociedade em geral.

Os estudantes de pós-graduação frequentemente enfrentam uma situação difícil e sujeita aos interesses do mercado de trabalho, conforme relatado anteriormente. Esses alunos podem

ser colocados em posições de responsabilidade sem o suporte necessário, seja devido à falta de apoio institucional ou pressões institucionalizadas. Ademais, a busca por produtividade e solução de problemas fora de sua competência pode levar a um esgotamento físico e mental, pois muitos precisam equilibrar atividades acadêmicas e demais conflitos vivenciados, dentre elas a possível tentativa de obtenção de recursos por outras fontes de renda.

A precarização do trabalho acadêmico também é evidenciada na utilização crescente dos programas de pós-graduação como formadores de mão de obra qualificada para o mercado, em detrimento da formação crítica e reflexiva dos alunos. Essa tendência pode ser observada na oferta de cursos e disciplinas que visam atender às demandas do mercado, muitas vezes negligenciando a formação teórica e crítica dos alunos.

Nesse sentido, a situação dos pós-graduandos descrita nos depoimentos pode ser considerada uma manifestação da precarização do trabalho acadêmico e da subordinação da produção do conhecimento aos interesses do mercado, em detrimento dos pesquisadores e da sociedade como um todo (Harvey, 2013).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho discorreu sobre a percepção dos estudantes/pesquisadores em relação ao contato com a atividade da pesquisa acadêmica, destacando que os pós-graduandos ocupam uma posição única que implica numa alta responsabilidade em relação à produção científica, assim como um ônus emocional e psicológico significativo. Além disso, os estudantes de pós-graduação assumem o ônus de ambas as instâncias, estudante e trabalhador, sem muitas vezes terem os direitos e respectivas proteções de ambas instâncias.

As exigências para produção de conhecimento de alta qualidade se mesclam com as dificuldades, garantindo, inclusive, movimentos que vão além do escopo previsto. Nesse sentido, é necessário que as instituições acadêmicas, bem como a sociedade e governantes, reconheçam a importância desses estudantes e forneçam melhores condições de trabalho e voz ativa nas decisões institucionais. Os estudantes de pós-graduação são a base da produção científica no país e sua valorização é fundamental para o desenvolvimento científico e tecnológico.

Do ponto de vista da Psicodinâmica do trabalho, é possível compreender que a atividade acadêmica dos estudantes de pós-graduação pode apresentar riscos significativos para a saúde emocional e psicológica. Isso ocorre devido às exigências impostas, que podem gerar sentimento de impotência, frustração, estresse e ansiedade. Além disso, a falta de

reconhecimento e proteção social pode levar à desmotivação e instabilidade emocional, afetando a saúde mental e física dos estudantes, bem como a evasão.

Destaca-se que, embora o trabalho seja uma fonte de realização e contribuição social, também pode ter um impacto negativo na saúde e bem-estar dos trabalhadores (Dejours, 2012b). A pesquisa acadêmica dos estudantes de pós-graduação compartilha características do trabalho precário, como falta de proteção, excesso de trabalho, grande exigência cognitiva e emocional, falta de reconhecimento e autonomia. Esse contexto pode levar à percepção de falta de valor e significado no trabalho, o que pode resultar em desmotivação e desengajamento.

O assunto é bastante relevante, uma vez que a situação dos estudantes de pós-graduação no Brasil torna-se gradativamente precária. Embora a pós-graduação seja formalmente considerada uma atividade de estudo, na prática, os estudantes de pós-graduação desempenham atividades que vão além do que é esperado de um estudante, demandando uma dedicação intensa e prolongada na produção de conhecimento.

Dentre as principais percepções dos estudantes, permeia a necessidade da atividade acadêmica ser reconhecida como uma atividade profissional. Ademais, torna-se interessante o incentivo associações e movimentos estudantis, bem como o fomento da cultura de valorização da produção científica. Torna-se indispensável que as instituições de ensino superior e institutos de pesquisa valorizem a atividade dos estudantes de pós-graduação e ofereçam condições adequadas de trabalho e proteção social, visando assegurar o bem-estar e a saúde desses do público, bem como criar um ambiente de produção científica saudável, qualificado e socialmente referenciado.

REFERÊNCIAS

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias & Letras.

Harvey, D. (2009). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola.

Mancebo, D. (2007). Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 74-80.

Ribeiro, C. V. D. S., & Leda, D. B. (2016). O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. *Educação em Revista (UFMG)*, 32, 97-117.

Ruza, F. (2017). Trabalho e subjetividade do professor da pós-graduação da UNESP: o sentido do trabalho e as relações entre sofrimento e prazer. (Tese de doutorado em Educação). Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, Brasil.

Sampaio, P. P., Catrib, A. M. F., & Caldas, J. M. P. (2019). Ser (in)feliz na universidade: produtivismo, sofrimento e prazer na pós-graduação [Versão eletrônica]. Fortaleza: EdUECE.

Santana, A. C. M. (2018). A constituição do Estado Avaliativo e o aumento das avaliações externas: propagando um ensino desigual para todos. In J. C. Rothen & A. Santana (Eds.), Avaliação da educação: referências para uma primeira conversa (pp. 59-72). São Carlos: EdUFSCar.

Schwartz, Y., Adriano, R., & Abderrahmane, F. (2008). Revisitar a actividade humana para colocar as questões do desenvolvimento: projecto de uma sinergia franco lusófona. In Revista Laboreal (Vol. IV, No. 1).

Sguissardi, V., & Silva Júnior, J. R. (2009). Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico. São Paulo: Xamã.

“SERÁ QUE ESTOU NO CAMINHO CERTO? PORQUE ELES SÃO MUITO RESULTADOS, EU SOU MUITO RESPEITO:” ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DE TRABALHADORAS EM ORGANIZAÇÕES HIPERMODERNAS NO BRASIL

Anne Caroline Silva de Sousa

Psicóloga

Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Administração na UFF (PpgAd)
annesousa@id.uff.br

Fernando de Oliveira Vieira

Mestrado e doutorado em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba
fernandovieira@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense - UFF

RESUMO

Esta pesquisa buscou identificar estratégias defensivas de trabalhadoras em organizações classificadas como “melhores”, “ótimos” lugares para se trabalhar divulgadas em *websites*, de 2019 a 2021. Ademais, investigou-se quais são as práticas de gestão adotadas por essas organizações e se estas se assemelham às práticas de organizações nomeadas “hipermodernas”. Na Psicodinâmica do Trabalho, as estratégias defensivas se constituem como uma operação mental, em defesa ao sofrimento. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com trabalhadoras por pelo menos um ano destas organizações. O tratamento e categorização dos dados foram feitos através da Análise de Conteúdo de Bardin (2016). Os discursos presentes na mídia e as premiações vigentes são fundamentais para que essas mulheres encarem as demandas de alta performance e excelência, camuflando as angústias relacionadas ao trabalho. Os processos de mediação das organizações hipermodernas permanecem presentes nas práticas de gestão destas organizações. As trabalhadoras descrevem o isolamento, momentos de lazer e a tentativa de separar o trabalho das atividades pessoais como estratégias defensivas adotadas. Apresentam a ausência e o enfraquecimento das relações de cooperação, solidariedade e confiança no contexto do trabalho. E, ainda, experimentam situações de desigualdade de gênero, preconceitos e assédios.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Estratégias Defensivas; Ideologias Defensivas; Organizações Hipermodernas; Trabalhadoras.

1. INTRODUÇÃO

A noção de trabalho²¹ apresentada neste estudo busca ultrapassar uma perspectiva de objetividade, nos múltiplos sentidos que se possa atribuir ao termo, mas que em geral se restringe ao salário, ao escopo laboral e ao tempo gasto para realizar a atividade de produção, como se apenas

²¹ A primeira definição do termo “trabalho”, apresentada no dicionário Michaelis (2022) é de “Conjunto de atividades produtivas ou intelectuais exercidas pelo homem para gerar uma utilidade e alcançar determinado fim”. No entanto, o trabalho funda o indivíduo enquanto ser social. A ação de trabalhar ultrapassa a condição somente de sobrevivência ao mediar pensamento e ação (MARX, 1985). Em aspectos psicodinâmicos, a noção de centralidade é importante, uma vez que ao trabalhar, o sujeito transforma a si, o mundo e a sociedade que vive, conjugando aspectos tanto objetivos quanto subjetivos, corroborando para sua constituição identitária e do enlace social (FREITAS, 2013).

esses elementos estivessem envolvidos. Trabalhar ultrapassa esse sentido porque contribui para novas invenções de si e do mundo, opera diretamente na produção de subjetividade, na mobilização de inteligências e na formação das relações sociais (DEJOURS, 2004).

De um lado, o encontro com organizações que demandam alta performance, melhoria contínua e redução de custos, com a presença de índices de adoecimento de trabalhadores, acidentes de trabalho e processos trabalhistas. De outro, a possibilidade de encontrar no trabalho potencial para a promoção e manutenção da saúde física e psíquica, a partir das compreensões sobre centralidade do trabalho, estratégias de enfrentamento, emancipação e cooperação (FREITAS, 2013; DEJOURS 1999, 2004, 2009, 2017). Nesta trajetória, em comum, o encontro com trabalhadoras que se afetam, sofrem e têm prazer no trabalho.

Os estudos de Mendes (2007, 2011) e Dejours (2009), relacionados à Psicodinâmica do Trabalho (PdT) apontam para o desenvolvimento das patologias relacionadas à sobrecarga de trabalho, servidão voluntária, violência e patologias da solidão. Estas resultam como efeitos da ideologia gerencialista nas práticas organizacionais e da precarização social e estrutural do trabalho (DIAS *et al*, 2019; DRUCK, 2021). E que têm cada vez mais levado os sujeitos ao isolamento e à desestruturação das relações sociais, ocasionando a quebra dos laços de confiança e de solidariedade entre os pares (DEJOURS, 2009).

Ao longo da história do trabalho e do desenvolvimento dos modos de produção, a racionalidade e a instrumentalização foram enfatizadas, refletindo nas relações sócio-políticas e subjetividade dos indivíduos, que não estão aquém deste universo. Nesse processo, percebeu-se uma adesão dos sujeitos, objetivando única e exclusivamente o progresso da economia (GAULEJAC, 2007).

Pagès *et al* (1990) evidenciam o surgimento das organizações nomeadas hipermodernas, bem exemplificadas pelas multinacionais. Essas organizações exercem poder e desenvolvem um papel de mediação entre os trabalhadores e as contradições que se apresentam no curso do desenvolvimento capitalista. A partir da sua atuação enquanto mediadora dessas contradições corroboram para a manutenção e legitimação da devoção dos indivíduos para com a organização (VARGAS e MOURA, 2019).

A nível prático, de um lado, encontram-se coerções quanto à lucratividade, eficácia e mecanismos de controle, eufemizados pelo discurso de flexibilidade, o que gera sensações de ameaça e angústia sobre os trabalhadores, e de outro, as benesses prometidas na oferta de salários, plano de carreira, seguridade, possibilidade de autonomia, humanismo nas relações, sedução e prazer (PAGÈS *et al*, 1990).

É construído um imaginário organizacional, em que estas empresas estão orientadas para a qualidade dos seus produtos e serviços, a satisfação de seus empregados e consumidores e também dos impactos positivos sobre a sociedade e o meio ambiente. São adotadas diferentes formas de captura subjetiva, através de técnicas que seduzem e fascinam estes trabalhadores (SIQUEIRA, 2009).

As exigências impelidas por essas organizações são inalcançáveis e, em função disso, trabalhadores acabam por ter vivências de trabalho empobrecidas graças a este conjunto de demandas, com elevado senso de urgência e uso excessivo de maquinário. O trabalho passa a perder o sentido, resultando em adoecimento. A partir deste fenômeno, emerge o conceito de precarização subjetiva (GASTAL, 2022).

Tais organizações são comumente avaliadas por diferentes dispositivos de mídia como *- melhores lugares para se trabalhar*, pelos critérios de: remuneração, oportunidade de ascensão profissional, segurança e confiança na gestão, orgulho do trabalho e da empresa, boa comunicação interna, clima organizacional e responsabilidade social (SIQUEIRA, 2009). Em contraposição ao discurso veiculado em diferentes meios de comunicação, relacionados à plena satisfação dos trabalhadores, o que se percebe é o crescimento nos índices de adoecimento psíquico, do desenvolvimento de novas patologias relacionadas à sobrecarga de trabalho e à construção de sujeitos de performance (LIMA; MENDES; COSTA, 2015). E que apresentam como característica central, justamente a ausência de espaços de deliberação e oportunidade de mobilização subjetiva.

Antloga *et al* (2020), em trabalho de revisão sistemática de literatura, intitulado *“Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho”*, apresentam estudos relacionados à invisibilidade e desvalorização do trabalho feminino (DORNA e MUNIZ, 2018; MOLINIER, 2004). E que refletem um panorama sobre a desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho (HIRATA e KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2003), representadas pelo conjunto de características ainda persistentes ao longo da história, tais como a separação de trabalhos destinados aos homens e mulheres, o trabalho masculino mais valorizados hierárquica e socialmente, além da responsabilização da mulher em trabalhos reprodutivos.

Nesse cenário, é possível encontrar empresas de pequeno, médio e grande porte classificadas como ótimas para se trabalhar, veiculadas em diferentes dispositivos de mídia (PATI, 2019; FORBES, 2020; GPTW, 2020, 2021; NADALE, 2021). Portanto, questiona-se: Quais são as práticas de gestão adotadas por essas organizações? Se assemelham as práticas das

organizações hipermodernas? E, ainda, como estão as mulheres que trabalham nestas empresas? Quais são as estratégias defensivas elaboradas por elas?

O presente estudo emerge com o objetivo de ampliar a teoria e acrescentar contribuições a nível prático, através da investigação dos efeitos do trabalho sobre as mulheres, para fortalecer a visibilidade e reconhecimento de seus trabalhos. E, ainda, na promoção de políticas organizacionais que criem condições mais igualitárias e saudáveis.

Serão apresentadas características das organizações consideradas hipermodernas e das práticas adotadas por elas, destacando os principais teóricos sobre o tema. E, posteriormente, pesquisa de campo realizada com grupo de trabalhadoras de organizações classificadas como ótimos lugares para se trabalhar, com o objetivo de identificar as práticas de gestão dessas organizações, e ainda, possíveis estratégias defensivas.

2. ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS: UMA TENTATIVA DE REEQUILÍBRIO PSÍQUICO FRENTE AO SOFRIMENTO NO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho conceitua estratégias defensivas como uma defesa elaborada pelo sujeito individual ou coletivamente para restabelecer seu equilíbrio psíquico frente ao sofrimento no trabalho (DEJOURS, 1999).

Moraes (2013) conceitua as estratégias defensivas como uma operação mental em nível inconsciente, elaboradas pelos trabalhadores para não sucumbir ao desequilíbrio psíquico. As estratégias defensivas são adotadas pelo sujeito com o objetivo de eufemizar a percepção de sofrimento em seu trabalho. Todavia seja essa uma operação frágil, evita que o sujeito que sofre possua alguma descompensação psicopatológica, já que comumente se efetiva através da negação do sofrimento.

Dejours (1999) explica que para muitas vezes sucumbir os desejos e ditames da organização e realizar o trabalho que, na maioria dos casos, ocasionam tensionamentos físicos, éticos e morais, os trabalhadores denegam os riscos percebidos. A negação, enquanto estratégia defensiva, coloca o sujeito em posição individualizante, desconfiada e isolada. O trabalhador não consegue responsabilizar a organização do trabalho como geradora do seu sofrimento, atribuindo a si mesmo como causador das dificuldades enfrentadas, sentindo-se incapaz. A racionalização, como estratégia também frequentemente adotada pelos indivíduos, desvia o sujeito do questionamento em relação à organização do trabalho para discursos racionais com justificativas e efeitos de recompensa (MORAES, 2013).

Um aspecto importante no que tange a elaboração de estratégias individuais e coletivas de defesa: a incapacidade de o sujeito simbolizar o trabalho efetivo e, assim, visibilizá-lo. Uma

vez que as estratégias defensivas pretendem negar o sofrimento, o indivíduo não consegue dizer sobre o que lhe gera sofrimento e também das defesas construídas e, portanto, experiencia um embotamento que prejudica a possibilidade de simbolização do trabalho efetivo. Em outras palavras, o trabalhador tem sua capacidade de pensar enfraquecida (DEJOURS, 2008).

Entretanto, negar o sofrimento torna-se insuficiente e, assim, os trabalhadores se utilizam de provocações, ridicularizações e do cinismo viril (DEJOURS, 1999). Observa-se, ainda, o uso do álcool – e também de outras substâncias - como instrumento mediador da convivência, capaz de atenuar o medo e assegurar o comportamento viril dos trabalhadores (DEJOURS, 2017, pág. 26).

Por atuarem de maneira adaptativa e não emancipatória, as estratégias de defesa podem contribuir progressivamente para maior exploração da organização do trabalho e promoção de alienação. Moraes (2013) destaca três diferentes níveis de estratégias defensivas, a saber:

Inicialmente se estruturam como defesas de proteção; posteriormente como defesas de adaptação e, por fim, como defesas baseadas na exploração. As defesas de proteção se fundamentam na racionalização e consistem em modos de pensar, sentir e agir compensatórios, que são utilizados para suportar o sofrimento. Tendem a perder sua eficácia quando as adversidades do trabalho se intensificam. As defesas de adaptação e de exploração, por sua vez, se baseiam na negação do sofrimento e na submissão do desejo dos trabalhadores aos objetivos da organização. Eles assumem, como suas, as metas da produção, o que conduz à alienação (Moraes, 2013, p. 155).

As estratégias defensivas progridem para ideologias defensivas de modo a resistir coletivamente, através da negação e alienação da realidade na qual se trabalha (HALLACK e SILVA, 2005). Quando caracteriza a ideologia defensiva, Dejours (1999) propõe um conjunto de características para sua identificação, em destaque: 1) quando a finalidade é ocultar uma ansiedade avançada; 2) elaborada coletivamente por um grupo específico em relação a uma organização do trabalho; 3) combate riscos reais e não por angústias intrapsíquicas; 4) exclui aqueles que não compactuam com a ideologia elaborada; 5) é coerente para garantir sua eficácia e funcionalidade; 6) é obrigatória, em substituição às estratégias individuais.

Dessa maneira, percebe-se que embora as estratégias defensivas e a ideologia defensiva sejam eficazes para a permanência dos sujeitos em seus postos de trabalho, pode-se chegar a níveis de descompensações psíquicas avançadas. Quando as estratégias defensivas não funcionam mais ou não são mais possíveis de serem elaboradas, há o risco eminente do trabalhador adoecer. Percebe-se, no entanto, que, apoiado na racionalidade científica e econômica, a violência presente nos novos modelos de gestão, acabam por perverter as estratégias, que resultam em patologias da sobrecarga, pós-traumáticas, assédio, de servidão voluntária e de violência (MARTINS; MORAES; LIMA, 2010, pág. 30).

Com as modificações da organização do trabalho na atualidade, novas patologias foram desencadeadas, muitas delas resultados de práticas de gestão enviesadas para os princípios de qualidade total, avaliação de desempenho individuais e a terceirização (DEJOURS, 2009). A organização do trabalho no contexto neoliberal intensifica a quebra dos laços sociais, o individualismo e o não pertencimento.

Portanto, percebe-se que o reconhecimento e a cooperação, elementos caros para a manutenção e promoção de saúde mental dos trabalhadores, estão cada vez mais escassos. Tal fato corrobora para uma maior dificuldade por parte dos trabalhadores/as no enfrentamento e superação do real do trabalho para dar lugar às elaborações individuais e coletivas que se aproximam da negação, alienação, a-politização e adaptação dos sujeitos.

2.1 O uso de estratégias defensivas no trabalho das mulheres

Se o trabalho pode ser matriz de sofrimento ou prazer para os indivíduos, quando se trata das vivências de trabalho experienciadas pelas mulheres esse fenômeno é intensificado. Isto porque o real do trabalho feminino é atravessado por mais desafios. A desigualdade sócio-histórica e a divisão sexual do trabalho (HIRATA e KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2003) são elementos importantes, refletidos no campo social, no trabalho e nas suas possíveis divisões.

Esse cenário desigual se organiza a partir de dois entendimentos sociais fundamentais: a divisão do trabalho a partir dos papéis de gênero e da relação hierárquica entre o trabalho do homem e da mulher, sendo o trabalho do homem socialmente compreendido como mais valioso (MOLINIER, 2004). A relação social do sexo atrelada ainda ao cenário de precarização do trabalho, a inserção, manutenção e condições do trabalho feminino mais fragilizadas, acentuam o sofrimento dessas trabalhadoras (NASCIMENTO, 2014).

A literatura acerca do trabalho feminino parece fixar apenas em dados que demonstram as disparidades resultantes da desigualdade de gênero e as condições de trabalho, sem investigar mais propriamente os processos de reequilíbrio psíquico dessas mulheres, a partir da elaboração de estratégias defensivas, induzindo, portanto, a um estado de resignação das mulheres frente ao vivido (LAPA, 2020). Os estudos em Psicodinâmica do Trabalho ainda não tratam especificamente das diferenças de gênero e das estratégias de defesa desenvolvidas pelas mulheres, invisibilizando ainda mais as suas práticas e as vivências de prazer e sofrimento enfrentadas pelas trabalhadoras, que não se assemelham ao masculino (ANTLOGA *et al*, 2020).

Dejours (2008) destaca que embora as relações de dominação e desigualdade estejam presentes entre os homens, a percepção dos homens em relação ao trabalho feminino é marcada pela invisibilidade, desqualificação, desvalorização, desigualdade e dominação. Na maioria das

vezes, o trabalho da mulher é desqualificado, uma vez que é entendido como algo natural, o que contribui para a invisibilidade do trabalho feminino. Dejours nomeia como “naturalização das competências femininas” (DEJOURS, 2008, p. 55), relacionadas como próprias do organismo da mulher. Características como “o tato, a disponibilidade, a prestimosidade, a capacidade de colocar-se em segundo plano ou mesmo de renunciar, a humildade, etc. (DEJOURS, 2008, p. 56).”, são entendidas como típicas do comportamento feminino e àquelas que não demonstram tais qualidades inatas, são taxadas de incompletas.

Dejours (2017) destaca o quanto a presença das estratégias defensivas próprias dos homens no contexto do trabalho prejudica a ascensão de mulheres em suas carreiras, principalmente quando distante das posições tidas como femininas (por exemplo, o trabalho do cuidado, do ensino e etc). Isto porque para serem reconhecidas em posições mais elevadas hierarquicamente e de maior responsabilidade, precisam expressar comportamento viril e, em consequência disso, entra em conflito com a própria feminilidade.

Nos primeiros estudos com os coletivos de trabalhadoras²², foi identificado que muitas das estratégias defensivas apontadas previamente pelas pesquisas dejourianas (trabalhadores da construção civil, na petroquímica, etc.) não se equivalem com o contexto do trabalho feminino, uma vez que as condições de trabalho se distinguem e as estratégias são outras (MOLINIER, 2004). Para as mulheres, restam apenas os trabalhos mais socialmente desqualificados e mal remunerados; as atividades de cuidado, de limpeza, sempre dirigidas às demandas dos homens, proibidas de demonstrar dificuldades, sobrecarga e objeções (DEJOURS, 2008).

Destaca-se que, na luta contra o sofrimento e na tentativa de interditar o medo vivido, a virilidade social desenvolvida pelos homens atuava como um balizador importante na diferenciação dos papéis de gênero na sociedade e na manutenção do discurso sexista. O homem que expõe seu medo é visto como fracassado, uma mulher, afeminado (MOLINIER, 2004). Tendo em vista que uma conduta mais sensibilizada, dita vulnerável e passiva é atribuída ao feminino (DORNA e MUNIZ, 2018).

Em contraposição a virilidade social demandada para os homens, Dejours cria o neologismo “mulheridade” (MOLINIER, 2002 ²³apud ANTLOGA *et al*, 2020) para expressar o comportamento alienado, submisso e cerceado das mulheres (LAPA, 2020). A adoção de tais

²² Molinier (2004), no artigo intitulado “Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar. 1988-2002”, apresenta investigações iniciais acerca das estratégias defensivas de mulheres trabalhadoras da saúde (enfermeiras, auxiliares, atendentes, etc).

²³ Molinier, P. (2002). Féminité sociale et construction de l’identité sexuelle: Perspectives théoriques et cliniques en psychodynamique du travail. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, 31(4), 565-580. <https://doi.org/10.4000/osp.3438>

condutas por trabalhadoras têm como objetivo defender-se diante das expectativas sociais relacionadas ao comportamento feminino e afrouxar as represálias (ANTLOGA, 2020, p.1).

Molinier (2004), ao estudar o coletivo de enfermeiras, observa que embora esse coletivo de trabalhadoras tivesse que lidar com sensações de medo, violência, contaminação, temor ao erro nos processos de trabalho (que se aproximavam com as descobertas em termos de estratégia de defesa dos operários) e, ainda, pelo caráter secundarizado da humanização em seu trabalho frente os ditames técnicos e instrumentais do contexto hospitalar, as vivências de sofrimento eram outras.

O trabalho da enfermagem demandava ainda um cuidado sobre o outro, um alívio de sofrimento, muito atrelado a um trabalho compreendido socialmente para mulheres, que, no entanto, era entendido como natural, espontâneo, inerente à condição feminina (MOLINIER, 2004).

Diferente da noção de virilidade aqui já explicitada, as enfermeiras procuravam não ligar a sua identidade feminina com a sua profissão. Existia, portanto, um limite entre as condições de ser mulher e de ser uma profissional da enfermagem. A compaixão necessária para a execução de seu trabalho não podia ser relacionada diretamente com valores femininos. Conforme expõe Molinier, as defesas femininas são compostas essencialmente pela “auto-ironia”; “desdramatização” e “domesticação” do real. A compaixão não se tratava, portanto, de uma ação necessária à atividade profissional, mas invisibilizada pelo entendimento de ser um comportamento natural das mulheres, que transitavam entre serem dóceis e/ou ter crises (MOLINIER, 2004).

Rodrigues *et al* (2021) ao analisar as estratégias defensivas de técnicas de enfermagem que trabalham em maternidades públicas do estado do Rio de Janeiro, observaram que dentre as onze técnicas entrevistadas, seis delas trabalhavam, no mínimo, 40 horas semanais. As mulheres relataram sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e dos recursos necessários para a realização do trabalho. Se sentiam ansiosas, estressadas, cansadas e com lesões osteomusculares. Ainda, identificou-se que como estratégias de defesa coletivas, estas trabalhadoras recorriam a momentos de interação e suporte entre si e, como estratégias individuais, descrevem o “isolamento emocional, à utilização de soluções criativas, à espiritualidade, à religiosidade e aos momentos de lazer (RODRIGUES *et al*, 2021, p. 3).

Camponogara *et al* (2020) ao analisarem também estratégias defensivas de trabalhadoras da enfermagem que atuavam no hospital escola, no setor pediátrico, na região Sul, observaram que estas profissionais precisavam lidar com a experiência angustiante do luto na morte de crianças hospitalizadas. Para tal, foram adotadas estratégias defensivas de “não

envolvimento, mudança de foco, tentativa de separação do trabalho de outras atividades pessoais e a busca de apoio espiritual” (CAMPOGONARA *et al* 2020, p. 170).

De Jesus Andrade, Praun e Avoglia (2020), em pesquisa sobre as estratégias defensivas de educadoras no retorno ao trabalho após licença maternidade, relataram o sofrimento maior dessas mulheres no distanciamento de seus filhos e da demanda de se sentirem boas mães. As mulheres descreveram maior preocupação quanto à maternidade do que com a carreira. E, como estratégia defensiva, buscaram observar antecipadamente como mães e bebês se comportavam nessa separação no período que ainda estavam na escola.

Destaca-se, portanto, a importância das investigações do sofrimento no trabalho feminino. Que tomam como ponto de partida as pesquisas de Kergoat, Hirata e Molinier. E que defendem que nem sempre as estratégias defensivas se situam somente no âmbito da virilidade (DEJOURS, 1999, p.102).

Observa-se que “compaixão”, “auto escárnio” sobre a própria vulnerabilidade e da “luta contra a desvalorização do próprio trabalho” (LAPA, 2020, p. 16) são ações comuns dessas trabalhadoras para reduzir as vivências de sofrimento no trabalho. Além de encontrar saídas para outros aspectos que atravessam a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho, como explicitado, a divisão social do trabalho e o imaginário social frente aos papéis de gênero previamente estabelecidos.

São descritas ainda o amor pela profissão, a coragem, acolhimento encontrado pela categoria profissional, a vinculação com demais colegas de trabalho e, também, um certo distanciamento emocional no seu trabalho (ANTLOGA *et al*, 2020).

3. ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DE TRABALHADORAS DE ORGANIZAÇÕES HIPERMODERNAS CERTIFICADAS COMO ÓTIMAS PARA SE TRABALHAR

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com propósito de conhecer as práticas de gestão das organizações em que estas trabalhadoras atuam, bem como suas estratégias para permanecerem em seus postos de trabalho. As entrevistas semiestruturadas ganham destaque pela forma que são “conduzidas mais livremente, com questões abertas, dando espaço para divergências ou aprofundamentos” (POPE e MAYS, 2005, p.17 *apud* DE JESUS SOARES, 2019, p.173).

A psicodinâmica do trabalho tem como método de pesquisa a clínica do trabalho, na qual tem como objetivo primeiro acessar as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores a partir da linguagem e, através disso, “promover, além da prevenção de problemas de saúde

mental, a melhoria da eficácia organizacional, do desempenho e dos serviços prestados à sociedade” (MENDES e ARAÚJO, 2011, p. 133).

A clínica do trabalho está apoiada, inicialmente, na Análise Clínica do Trabalho (ACT), técnica que propõe organizar e investigar os dados coletados coletivamente através dos seguintes eixos de análise: 1) Organização do trabalho; 2) Mobilização subjetiva e 3) Sofrimento, defesas e patologias, a partir do arcabouço teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

No entanto, para esta investigação, foram necessárias modificações no próprio método, em virtude do espaço e tempo em que esta pesquisa foi realizada. A realidade brasileira difere da francesa, onde o método e a teoria originais foram desenvolvidos. Por isso, os ajustes e consideração das especificidades de contexto precisaram ser observados, na elaboração da metodologia de pesquisa (MERLO; BOTTEGA; PERES, 2019).

O roteiro de entrevista foi elaborado para utilização na pesquisa de campo e encaminhado para validação por juízes. A avaliação por juízes é etapa fundamental para a construção de instrumentos em pesquisas que tratam de processos de saúde. Possuir experiência clínica, publicações e pesquisas relacionados à temática e da literatura em metodologia de pesquisa são os principais critérios para a escolha desses juízes que podem colaborar na realização da pesquisa (ALEXANDRE e COLUCCI, 2011). Posteriormente, foram realizadas duas entrevistas para testagem prévia com parte do público-alvo (LAKATOS e MARCONI, 2003).

As entrevistas foram analisadas de acordo com o método da análise de conteúdo de Bardin (2016). Portanto, os dados coletados foram investigados a partir das etapas de 1) organização da análise; 2) codificação; 3) categorização e, por fim, de 4) inferência. Na organização da análise, a (1) pré-análise, a (2) exploração do material e a (3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação demarcam o modo como a análise de conteúdo será organizada dentro da cronologia da pesquisa. Nesta etapa, é necessária a aproximação do pesquisador com os documentos disponíveis, para que após uma “*leitura flutuante*” sejam escolhidos e estabelecido o *corpus da pesquisa*. O material é explorado e são obtidas as primeiras inferências e interpretações (BARDIN, 2016).

Na etapa seguinte, de codificação, o material inicial é recortado em unidades de registro, de ordem semântica, visando encontrar “núcleos de sentido” (BARDIN, 2016, p. 135). Posteriormente, enumerado, classificado e agrupado em categorias. Na categorização, o material é classificado em categorias, tendo em vista que partilham de aspectos comuns, sejam eles semânticos, sintáticos, léxicos ou expressivos. Para, por fim, encontrar inferências (BARDIN, 2016).

As entrevistas foram realizadas por meio de videochamada, através da plataforma *Zoom*, em horário previamente acordado, de acordo com a disponibilidade delas. A média de duração das entrevistas foi de 40 a 50 minutos. Foi orientado que, no momento da entrevista, as respondentes estivessem em um local tranquilo e privado, com boa conexão de internet, de modo que estivessem confortáveis para responder às questões.

Após aceite e o agendamento efetivamente marcado, foi enviado previamente, o *link* para acesso à plataforma, bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para leitura e assinatura das participantes.

3.1 Sedução e Adaptação: Indícios de estratégias defensivas no campo investigado

Alguns recortes de entrevistas nos levam a inferir que trabalhadoras se deixam seduzir ou adaptam-se a uma realidade precarizada de trabalho, a qual adaptam-se e sofrem (MOARES, 2013). A novidade para este estudo, parece estar na evidência de sedução, para além da adaptação, como destacado abaixo:

Quando me ofereceram esta proposta não pensei duas vezes (..) onde vou conseguir entrar numa empresa desse porte, né? E ganhar esse salário com a minha idade, né? Hoje eu vejo que eu entrei muito nova. Eu já entrei muito nova nesse cargo, porque esse cargo especificamente, são de pessoas que não são de pessoas novas (...) Meu cargo é um passo para quem quer ser gerente.

Foi uma mega oportunidade para mim. Na época eu ganhava mais que todos meus amigos!

É uma atividade que às vezes eu acho que qualquer pessoa pode fazer, só que ao mesmo tempo paga bem (...) Hoje eu ganho o equivalente a nível de coordenador de empresa pequena, então assim, eu olho para o meu emprego, eu estou tipo de categoria de empresa que me remunera bem (...) Se eu sair, vou ter que escolher bem para onde eu vou porque vai ser difícil (...) Ainda mais que eles oferecem toda uma gama de benefícios, parcerias, convênio, *tickets* alimentação e refeição, desconto em farmácia, plano de saúde, um monte de coisa.

Nota-se também que, apesar de algumas conseguirem recordar de momentos de sofrimento no trabalho, não conseguem afirmar que o trabalho pode ser gerador de angústias, demonstrando características de adaptação.

Eu acho que eu fiquei muito mal na época que eu mudei de área, eu realmente tive dor no estômago, não dormia, eu fiquei muito estressada, porque foi uma condição péssima que eles fizeram, para eu trocar, sabe? Foi uma decisão unilateral, eu não podia dizer não. Então hoje eu sei que foi a melhor coisa que aconteceu na minha vida, mas não precisava desse jeito, né?

Eu acho que não gera sofrimento porque eu sou remunerada bem, eu consigo trabalhar de casa, eles estão me deixando trabalhar de casa. Eu acho muito engraçado porque antigamente eu tinha muito medo, assim, de encarar os problemas, né? De falar com

cliente, eu não sabia responder (...) Às vezes eu não sei nada sobre assunto, eu ligo para o cliente e eu consigo conversar (...) Não é só você saber resolver o problema do cliente, é você acalmar ele (...) Eu falei com o especialista.

Não conseguem perceber as falhas da organização do trabalho, nem dos impactos presentes na gestão. Justificam, por sua vez, pela necessidade de agilidade e proatividade de quem trabalha na empresa:

Hoje eu vejo que é uma instituição que se você quiser, você pode alavancar na vida mesmo, sabe?

Tem uma mulher da minha da minha plataforma, que ela ficou dois anos de licença porque ela sofreu assédio moral. Ela denunciou, ficou dois anos de licença e não pode demitir ela.

Eu estava numa plataforma só de empresas multinacionais e tem muita gente (...) com faturamento robusto. É muita pressão, é muito dinheiro e às vezes eu não conseguia. Várias vezes eu fui assediada moralmente pelo gerente porque eu não aguentava pressão. E tinha gerente que batia na mesa, brigando comigo. Isso foi no presencial, eu passei muitas coisas horríveis.

E, ainda, revelam como as premiações recebidas pela empresa reforçam a manutenção do status e performance.

Agora tá na moda botar na assinatura que ganhou o prêmio.

Eu acho que nem todo mundo aguenta. Eu acho que não é para qualquer um. É muita coisa que acontece que eu sei que não vai acontecer em empresa pequena (...) existe uma hierarquia no mercado de trabalho, das empresas, e acho que tá acima das empresas, eu penso que é um status, é um sinal de poder que eu tenho sobre as empresas...Ai, me perdi, o que você perguntou mesmo?

Ele nunca vai esquecer de te cobrar, que você tá devendo...É muito severo, hoje eu vejo que...É até engraçado, eu nunca pensei nisso...Eu me tornei mais severa...É um ambiente que te deixa mais séria, mais crítica...É uma empresa boa pra trabalhar, desde que você concorde com a conjuntura da empresa (...) muitas coisas você vai ter que aceitar, diferente de uma empresa pequena, que você tem mais voz.

Hoje eu vejo que sou uma pessoa mais tensa (...) você imagina, eu estou o dia inteiro resolvendo problema, ninguém me procura pra elogiar, entendeu? É muito engraçado, se parar pra pensar, é diferente (...) é como se eu fosse medida pra resolver problema, a minha felicidade fosse igual a problema...e se você for levar isso pra vida é um pouco perturbador, né? Você tem que curtir, descansar, respirar.

É importante destacar na fala de Camila, como as contradições são presentes, sempre eufemizadas pela boa remuneração e o *status* concedido aos sujeitos que ali trabalham. Observa-se que a não percepção do sofrimento, muito comum na elaboração das estratégias defensivas aparece entre as falas, em trechos como: “*Ai, perai, me perdi, não me lembro onde ia chegar*”; “*Só de lembrar disso, me cansa*”; “*Ai, me perdi, o que você perguntou mesmo?*” “*É até engraçado, eu nunca pensei nisso*”. “*É muito engraçado, se parar pra pensar.*”

3.2 Autonomia, flexibilidade e identidade: Estratégias defensivas de eufemismos que disfarçam precarização e sofrimento

Em muitos momentos, foi possível perceber uma autonomia eufemizada por uma demanda de postura protagonista, que, no entanto, provoca angústia.

Nosso time é bem autônomo, tanto que a gente já tá sem gerente desde o carnaval e isso não tipo não tá travando, sabe? (...) Nada mudou. É lógico tem alguns momentos que eu gostaria de pedir um socorro, uma validação um pouco maior.

Por estar numa cadeira de especialista (...) como é dentro da minha área, cuidando dessa marca específica (...) eu sou a pessoa sênior da área, então eu sou a pessoa que tem que estar mais à frente, puxar essa liderança (...) Acho que isso é bem tranquilo, assim, às vezes eu gostaria de não ter tanta autonomia nas minhas mãos, pelo fato de estar muito nova na cadeira (...)

Eu era a pessoa que ia chegar numa reunião e falar o diagnóstico. É esse o caminho que a gente tem que fazer, pronto e acabou. Era esperado de mim que eu trouxesse as soluções e eu era muito sozinha em diversos sentidos (...) isso me trouxe muito muito mesmo de angústia, assim, tipo, meu Deus, eu tô sozinha, se der errado, a culpa é 100% minha.

Sobre a dimensão ideológica da marca, uma entrevistada traz:

Tem que ser feliz, tem que achar a metade da laranja. Isso é muito forte (...) É muito, dá para ver desde como quando ele fundou a coisa, como que a cultura foi passada até hoje (...) Quando você ver que alguém não tem tanto dessa cultura, tipo, não fica muito tempo, sabe? Realmente as pessoas que estão aqui (...) é porque elas absorveram bastante.

Quanto às noções de reconhecimento e expectativas em relação ao cargo, declara que:

Os desafios que estão na minha mão me dão medo, mas acho que são reconhecidos também.

Acho que tem essas expectativas que sempre vai te provocar, mas você vai na medida que você quiser (...) acho que tem uma expectativa inconsciente, mas eu não me sinto pressionada.

Entretanto, apesar disso, pensa em seu trabalho como uma possibilidade de equilíbrio, quando comparada às experiências anteriores. É importante destacar que a entrevistada fala em equilíbrio em nível de saúde mental, associado aos benefícios ofertados pela empresa:

Pensar nas vantagens de trabalhar no grupo para mim, em primeiro lugar Saúde Mental disparado. Foi uma coisa que eu não tive na experiência anterior e acho que aqui é saúde mental no sentido de equilíbrio mesmo, sabe? Eu tô aqui, me estresso no trabalho, passo nervoso, mas 7 horas da noite, eu faço minha academia, sem dor de cabeça (...) Acho que isso equilibrado com os benefícios. Antes, trabalhava muito mais, ganhava menos, se for parar para pensar na quantidade de horas, não tinha os mesmos benefícios.

Comparado com a entrevista de Camila, com os resultados apresentados aqui anteriormente, Catarina também não consegue nomear como sofrimento e/ou desvantagens algumas de suas vivências no trabalho. Ainda que perceba contradições e reclamações de pares.

Acho que é um lugar que realmente me deixa muito bem e tá super alinhado com os meus valores (...) e o que eu não vejo eu sinto que tem espaço para questionar e para provocar.

Eu acho que só tem vantagem (...) desvantagens, ainda não achei. Tem algumas coisas de negócio que me incomoda um pouco, mas me incomodaria em outro lugar também... Tipo visão estratégica, mas acho que faz parte (...) ainda não vejo nenhum ponto negativo.

Eu sei que tem pessoas da minha área, por exemplo, que estão insatisfeitas. Estão mais de um ano na mesma cadeira e que se questionam, do tipo, quando vou ser promovida? (...) Quando ganha projeto diferente, é com a justificativa de ter um reconhecimento, quando na verdade, tipo, será que realmente é reconhecimento porque você fez um bom trabalho ou vou te dar algo mais difícil e eu vou cozinhar a sua promoção, te dando mais coisa para fazer (...) mas eu, eu não tenho eu não tenho nada a reclamar.

Foi um ano, em que sim, trabalhei muito, fui muito desafiado em momentos (...), momento de quero chorar, quero sumir, que que eu vou fazer com isso? mas ao mesmo tempo, foi um ano em que eu me conectei com as pessoas do trabalho.

Em relação às percepções de desigualdade de gênero, eufemiza ao dizer que a empresa já possui metas para tal. Entretanto, ressalta que os cargos mais gerenciais são ocupados por homens ou mulheres brancas.

Acho que a maioria é mulher. Acho que a gente tem essa diferença, mas a gente vai subindo, né? Então os nossos VPS, são lá todos branco, mas temos algumas provocações no grupo. É que tá longe de ser o ideal, mas pelo menos rola essa conversa.

Acho que um ponto de crítica é que o grupo ficar é [menciona cidade da região Sul do país]. Então você chegava em categorias é a mulher branca, loira e padrãozinho (...) Como é que você tem às vezes uma marca pensada para mulher da periferia classe C, realizada pela loira lá do sul?

Nesse contexto, a partir dos resultados expostos acima, percebe-se que estas empresas embora classificadas como melhores para se trabalhar, provocam contradições e sensações paradoxais em suas trabalhadoras (PAGÈS et al, 1990; GAULEJAC, 2007; VARGAS e MOURA, 2019). Em consonância com a estratégia das organizações nomeadas como hipermodernas, dispõe de discurso organizacional e políticas de gestão mediadoras, que corroboram para camuflar os conflitos que possivelmente seriam eclodidos (SIQUEIRA, 2007; OLIVEIRA, 2015).

Em termos de percepção do próprio sofrimento e dos pares, as entrevistadas tiveram dificuldade em relatá-los enquanto sofrimento ou angústia. Portanto, indícios de negação,

adaptação e alienação frente aos processos de trabalho apareceram nas falas aqui destacadas, características estas, típicas de elaboração de estratégias defensivas (DEJOURS, 1999; BUENO e MACÊDO, 2012; MORAES, 2013).

O sujeito que trabalha precisa se mobilizar subjetivamente para superar os obstáculos que aparecem ao lidar com a organização do trabalho e o real do trabalho. É, sobretudo, experiência também afetiva (DEJOURS 2004; 2009; BUENO e MACÊDO, 2012). Ao descreverem este caráter inesperado e imprevisível, não reduzido tão somente ao que é prescrito, as trabalhadoras comentam:

Muita coisa que não era pra fazer, a gente faz, porque eles vão reduzindo a mão de obra e se a gente não fizer, o cliente fica insatisfeito e vai embora e aí a gente tem que correr atrás de outro pra colocar no lugar.

Na teoria, o que tá na minha função seria discutir investimentos, esclarecer dúvidas (...), seria uma consultora, entendeu? Só que na prática não tem nada a ver com isso. Inclusive eles pedem certificações, pra você se especializar (...) praticamente nada você bota em prática (...) Só pra poder tá no cargo, o resto você não consegue.

Neste sentido, a experiência do trabalho está para além de um escopo enrijecido, do tempo necessário para produção e a recompensa de um salário, depois de atingido um determinado fim. Existe um caráter subjetivo do trabalho vivenciado pelos sujeitos, não passível de mensuração (DEJOURS, 2008). Compreende-se que os trabalhadores vivenciam dinâmicas de prazer e sofrimento ao exercerem suas atividades de trabalho (DEJOURS, 1999). Ao serem questionadas sobre o sofrimento no trabalho, relatam:

Eu não sei se sofrimento é palavra, mas talvez um pouco de angústia (...) Acho que talvez essas situações quando tem quando eu não sei o que eu tô fazendo, de não tá cumprindo com o meu papel, o que eu quero para mim ou quando eu fico fazendo coisas que não são necessariamente do meu escopo.

Trabalhadores precisam se engajar para lidar com essa sensação de fracasso e sofrimento. Este afeto pode se tornar ponto de partida para uma mobilização da própria inteligência, da capacidade de sentir, criar e inventar, transformando a si próprio e colaborando coletivamente. O sujeito contribui tanto para a sua constituição identitária, quanto para o coletivo de trabalho. Quando conseguem superar a experiência de sofrimento, sentem prazer (DEJOURS, 2004; 2009). É possível compreender esta dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho, quando as trabalhadoras descrevem:

Ah, os efeitos? Estresse, impaciência, mas também tem efeitos bons, antes eu era muito travada, tímida, hoje eu falo mais do que eu devo, sou bem mais articulada (...) você ganha várias experiências boas pra vida (...) você ganha muita experiência de comunicação.

Hoje flui. Acho que me sinto reconhecida (...) É incrível ver o time quando chega e fala, a gente quer que você seja nossa supervisora, a gente quer que você fique aqui, a gente gosta muito do seu trabalho, a gente gosta muito de você...

Dejours (1999) aponta que a transformação da vivência de prazer em sofrimento se dá quando o trabalhador, após engajar-se em relação do seu trabalho, é retribuído materialmente (salários, promoções e gratificações) e simbolicamente (reconhecimento). Quando o sujeito é reconhecido no trabalho, pode se fortalecer em sua identidade, contribuir com a organização e seu coletivo de trabalho. Favorecendo, portanto, a sensação de pertencimento e coletividade (CRUZ LIMA, 2013; DEJOURS, 2009).

Entretanto, nem sempre o trabalhador consegue encontrar este zelo e reconhecimento promotor de equilíbrio psíquico. As estratégias defensivas, conforme explicitado anteriormente neste estudo, consistem na operação mental dos indivíduos para atenuar o sofrimento causado por conflitos físicos, éticos e morais para com a organização (DEJOURS, 1999). Portanto, trabalhadores acabam por negar, justificar, racionalizar, adaptar e/ou camuflar, as percepções de sofrimento no trabalho. Estas estratégias, elaboradas tanto individualmente quanto coletivamente, se constituem como importante sistema defensivo à organização do trabalho, geradora de sofrimento (DEJOURS, 2017).

Diante disto, quando indagadas sobre o que fazem para lidar com as dificuldades que surgem na lida com o trabalho, respondem:

Pra mim, é de repente mais fácil do que pra outras pessoas, sempre dá certo comigo. Se um mês não bater, outro bate. Acaba sendo mais fácil pra eu falar porque não tenho tanta dificuldade (...) tem dificuldade? Tem. Porque eles pedem coisas que são impossíveis de fazer tudo...

Não tem muito o que fazer, tem válvula de escape, momento de lazer, eu gosto muito de fazer exercício, então isso aí é um momento que me traz paz, mas te falar a verdade, não tem muito o que fazer, você se estressa o dia todinho...

Olha, eu aguentei, chegava em casa e conversava com a minha família, aí teve um dia que eu explodi e não aguentei e desabava, um dia chorando, o dia todo, sabe? O acúmulo de situações, eu fui levando, aguentando e tentando suportar até onde eu aguentava, mas (...) teve dias que não aguentei. E aí eu ligava pra minha família, conversava e daí me acalmava, enfim, foram dois dias ao longo de um ano que a carga foi pesada demais e eu não aguentei (...) Ser aberta, ser sincera a ponto de falar os motivos e o porquê e entrar no detalhe do que eu tava sentindo só com a minha família...

Este foi um ponto importante para identificação das possíveis estratégias defensivas de trabalhadoras destas organizações, pois se evidenciou que, a partir das falas supracitadas, os laços de cooperação presentes no seio da organização são pouquíssimos, ou quase nulos. Esta

é uma informação essencial no quesito da elaboração de estratégias defensivas, individuais ou coletivas, dentro dos coletivos de trabalho.

Dejours (2017) explica que a possibilidade de construção de estratégias defensivas por parte dos trabalhadores, deve necessariamente passar por um registro simbólico, com o objetivo de promover certa organização e estabilização do coletivo de trabalho. Embora a vida com a organização do trabalho seja dificultosa, é possível encontrar a presença dos laços de confiança e solidariedade no coletivo. E, quando já não é mais possível identificar a coletividade, ocorre o rompimento com o coletivo e o processo de individualização dos trabalhadores. As estratégias defensivas são pervertidas e avançam para um caráter mais dogmático e ideológico, denominadas de ideologias defensivas.

Perceber a fragilidade dos laços de cooperação nessas entrevistas, refletidas em falas como, “*sempre dá certo comigo*”, “*não tem muito o que fazer*”, “*pra entrar no detalhe só a família*” e “*espero aquilo acabar e vai passar*”, revelam como a dimensão ideológica presente nessas organizações, analisadas e exploradas na seção anterior, provoca um movimento de separação dessas trabalhadoras com o próprio coletivo de trabalho.

A forma como estas organizações manipulam e fazem a mediação dos conflitos do trabalhador com a organização do trabalho, principalmente em aspectos ideológicos, favorecem a criação de “*relações sociais hipermodernas*”. É importante ressaltar este fenômeno detectados nas entrevistas, pois sutilmente, as organizações hipermodernas orientam no imaginário social, como conduzir as relações sociais no trabalho.

Percebe-se que os princípios de racionalidade econômica e científica passam a justificar a organização do trabalho (DEJOURS, 1999). O discurso organizacional corrobora para esta ocasião, uma vez que a partir da colonização psíquica, produz no imaginário dos indivíduos estritamente obediente às demandas de alto desempenho, performance e busca pela excelência, recompensados pelo “*nome da empresa*”.

“Quando você tá trabalhando numa empresa grande, seu sobrenome meio que vira o nome da empresa...Então tudo que você faz até no seu horário de lazer, você tem que ter responsabilidade porque isso pode afetar...Na verdade, você vai sobrevivendo, acho que depois você vai sobrevivendo, até ver onde isso vai dar.”

Querendo ou não, é o nome da empresa, mas eu não sei se eu quero sair daqui, mas se eu precisar, um dia vou ter uma empresa de grande porte no meu currículo.

É importante destacar que a ideologia defensiva denota um senso de responsabilidade de determinado grupo sobre outros, baseado em um realismo econômico. Neste sentido, propõe um

imaginário de “enxugamento” e “seleção” (DEJOURS, 1999). O discurso ideológico destas organizações favorece a perpetuação da exclusão de minorias. Conforme escreve Bento (2022, p. 19):

Tal fenômeno evidencia a urgência de incidir na relação de dominação de raça e gênero que ocorre nas organizações, cercada de silêncio. Nesse processo, é fundamental reconhecer, explicitar e transformar alianças e acordos não verbalizados que acabam por atender a interesses grupais, e que mostram uma das características do pacto (...) consolidando uma perspectiva sobre o modo de operacionalização das discriminações dentro das organizações, em que questões éticas, morais e relacionadas com a democratização de espaços institucionais sempre são tratadas através de uma perspectiva “racional”.

Além disso, a desigualdade sócio-histórica e a divisão sexual do trabalho (HIRATA e KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2003) aparecem também na fala dessas trabalhadoras, revelando como as questões de gênero ainda são presentes nos discursos organizacionais (MOLINIER, 2004; NASCIMENTO, 2014), embora transpareçam conformadas com a situação:

Aí tem um pouquinho do que eu sou, da minha história, né? Eu fui criada numa família machista... e eu por ser mulher, eu tinha que trabalhar e limpar a casa e fazer tudo que uma mulher tem que fazer, sabe? Então faço terapia e o lado pessoal, eu tô tratando, mas eu sou muito comprometida, sabe? A minha criação para mim e para minha irmã, para os meus irmãos não, mas, sendo assim, primeiro a obrigação, depois a diversão.

Eu acho que falta de representatividade...como aqui dentro é extremamente recriminado e as pessoas guardam pra si, mas eu acho que não haveria nenhum tipo de discriminação assim verbal, e assim, aquela coisa mais velada, então é uma pessoa mudar de time e a pessoa mudar de time e tem um chefe branco, homem e ele não levar uma pessoa de algum recorte para o novo time dele, sabe?

Então eu acho que essas coisas podem acabar acontecendo, ter algum tipo de vieses, mas eu acho que isso é muito mais porque a base mais antiga e é a maior parte das lideranças são homens, brancos e heteros e isso acaba refletindo vieses dessas pessoas.

É importante destacar que essas mulheres enfrentam dificuldades em lidar com as estratégias defensivas típica dos homens, como por exemplo, a virilidade, principalmente quando exercem cargo que não são socialmente vistos como femininos. Sendo assim, entram em conflito com a própria identidade feminina para que sejam respeitadas nas suas posições ascendentes hierarquicamente, com maior responsabilidade (DEJOURS, 2017).

3.3 Contradições entre trabalho e vida pessoal: como se defendem as trabalhadoras para não adoecer

Conforme presente nas falas, muitas dessas trabalhadoras recorrem às estratégias individuais como isolamento, momentos de lazer e a tentativa de separar o trabalho das atividades pessoais (RODRIGUES *et al*, 2021; CAMPOGONARA *et al*, 2020; ANTOLOGA *et al*, 2020).

Então todo final de semana eu viajava e isso me ajudou muito a lidar com a situação de distância da família, os problemas mesmo, então eu extravasava dessa forma...aproveitando muito.

Eu não dependo dele pra viver (...) está paralelo na minha vida (...) se eu for te falar, a gente fica o dia todo conversando (...) eu tenho muitos amigos que tomam remédio, que não dorme a noite porque não bate meta, que choram depois de reunião com chefe... Eu tento me blindar disso pra não sofrer e nem ficar, caso isso venha a acontecer, eu não fique psicologicamente afetada para isso.

Portanto, infere-se que pelo conteúdo das narrativas trazidas por essas trabalhadoras, que as estratégias defensivas dessas trabalhadoras ocorrem somente no plano individual, buscando por atividades de lazer, viagens, exercícios físicos, contato com a família e distanciamento emocional do trabalho. Destaca-se, ainda, o fenômeno de perversão dessas estratégias transformadas em ideologias defensivas, que mantém essas mulheres em condições de saúde frente à organização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Neusa Maria Costa; COLUCI, Marina Zambon Orpinelli. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, n. 7, p. 3061–3068, jul. 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/5vBh8PmW5g4Nqxz3r999vm/?lang=pt>> Acesso em 04 mai. 2021.

ANTLOGA, Carla Sabrina et al. Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/qj5Wmt3hmXK77qy4qkMPqMN/?lang=pt&format=html>> Acesso em: 13 jan. 2022.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo: edição revista e ampliada. **São Paulo: Edições**, v. 70, p. 280, 2016.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. Companhia das Letras, 2022.

BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012. Disponível em: < <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010>> Acesso em: 09 mar. 2021.

CAMPONOGARA, Silviamar et al. A morte da criança hospitalizada: estratégias defensivas e de enfrentamento da equipe de enfermagem. **Revista M. Estudos sobre a morte, os mortos e o morrer**, v. 5, n. 9, p. 161-172, 2020. Disponível em: <http://seer.unirio.br/revistam/article/view/9592/pdf_1> Acesso em: 25 nov. 2022.

CRUZ LIMA, Suzana Canez. Reconhecimento no trabalho. In VIEIRA, Fernando Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 351-355.

DE JESUS ANDRADE, Cristiano; PRAUN, Luci; AVOGLIA, Hilda Rosa Capelão. Estratégias defensivas utilizadas frente à conciliação maternidade e trabalho: um olhar para as profissionais da educação. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 6, p. 35436-35452, 2020.

DE JESUSSOARES, Simaria. Pesquisa científica: uma abordagem sobre o método qualitativo. **Revista Ciranda**, v. 3, n. 1, p. 1-13, 2019. Disponível em: <<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/ciranda/article/download/314/348>> Acesso em 09 out. 2021.

DEJOURS, C Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**, Rio de Janeiro, Editora FGV, 1999.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xte8NmkqdWHd6sh7Jsmq/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 05 fev. 2021.

DEJOURS, Christophe. Cadernos TTO, 2. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. São Paulo: Blucher. 2008.

DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, v. 139, n. 12, p. 49-53, 2009.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho: Casos clínicos**. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DIAS, Cleinaldo Aparecido et al. Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 185-198, 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/162257/160714>> Acesso em: 09 mar. 2021.

DORNA, Livia Borges Hoffmann; MUNIZ, Hélder Pordeus. Relações sociais de sexo e Psicodinâmica do Trabalho: A sexuação das defesas no trabalho de care. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, p. 154-160, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/fractal/a/7HLdqmb7PwvxrBKYjdJtY8R/?lang=pt&format=html>> Acesso em: 04 jan. 2021.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Trabalho e precarização social. **Caderno CRH**, v. 24, p. 09-13, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/ZgVzjpGtvXMJdbBWms4JhvD/?lang=pt>> Acesso em: 14 abr. 2021.

DRUCK, Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. **O Social em Questão**, n. 49, p. 11-33, 2021. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/5522/552265046011/552265046011.pdf>> Acesso em: 14 abr. 2021.

EXAME. As 25 melhores empresas para sua carreira em 2021, segundo o LinkedIn. 2021. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/as-25-melhores-empresas-para-sua-carreira-e-m-2021-segundo-o-linkedin/>> Acesso em 05 abr. 2022.

FORBES. Top Companies 2021: As 25 melhores empresas para desenvolver sua carreira no Brasil segundo o LinkedIn. Forbes, 2021. Disponível em: <<https://forbes.com.br/carreira/2021/04/top-companies-2021-as-25-melhores-empresas-para-desenvolver-sua-carreira-no-brasil-segundo-o-linkedin/>>. Acesso em 03 abr. 2022.

FORBES. 25 melhores empresas para trabalhar no Brasil. Forbes, 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/listas/2020/03/25-melhores-empresas-para-trabalhar-no-brasil/>. Acesso em 03 abr. 2022.

FREITAS, Lêda Gonçalves. Centralidade do trabalho. In VIEIRA, Fernando Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 77-81.

GASTAL, Fernando. de Castro. FERREIRA, João. Batista. **Neoliberalismo, trabalho e precariedade subjetiva** [recurso eletrônico] (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2022. Disponível em: <<https://www.editorafi.org/433neoliberalismo>> acesso em: 21 abr. de 2022.

GAULEJAC, V. **Gestão como Doença Social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias & Letras, 2007

GREAT PLACE TO WORK (GPTW). **Melhores empresas para trabalhar em 2019**. Disponível em: <https://gptw.com.br/ranking/melhoresempresas/?ano=2019&tipo=brLatam&ranking=Nacional&corte=Grandes>. Acesso em 15 abr 2022.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW). **Melhores empresas para trabalhar em 2020**. Disponível em: <https://gptw.com.br/ranking/melhoresempresas/?ano=2020&tipo=brLatam&ranking=nacional&corte=Grandes>. Acesso em 15 abr 2022.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW). **Melhores empresas para trabalhar em 2021**. Disponível em: <<https://gptw.com.br/ranking/melhores-empresas/>>. Acesso em 15 abr 2022

HALLACK, Fernanda Sansão; SILVA, Cláudia Osório da. A reclamação nas organizações do trabalho: estratégia defensiva e evocação do sofrimento. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, p. 74-79, 2005.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 21 fev. 2021.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**, p. 55-63, 2003. Disponível em: < <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf#page=55>> Acesso em: 30 mai. 2022.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LAPA, Thaís de Souza. Trabalho e práticas sociais das mulheres: encontros entre a sociologia das relações sociais de sexo e a psicodinâmica do trabalho. **Interseções. Revista de Estudos Interdisciplinares**, v. 22, n. 22-1, 2020. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/intersecoes/670>>. Acesso em: 25 fev. 2021.

LIMA, S.; MENDES, Ana Magnólia; COSTA, Marcelo Fernandes. Clínicas das patologias da sobrecarga no trabalho. **Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá Editora, p. 135-148, 2015.

MARX, Karl. O capital (Coleção Os Economistas). **Tomo I**. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

MARTINS, Soraya R.; MORAES, Rosângela D.; LIMA, SC da C. Sofrimento, defesa e patologia: o olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. **Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica**, p. 19-39, 2010.

MENDES (org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2007.

MENDES, A.M., & ARAÚJO, L. **Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras**. Brasília (DF): Ex-libris, 2011.

MERLO; Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Perez. Clínica psicodinâmica do trabalho: limites e possibilidades de intervenção na realidade de trabalho brasileira. IN: MONTEIRO, Janine Kieling; MORAES, Rosângela Dutra de; FREITAS, Lêda Gonçalves de; GHIZONI, Liliam Deisy. FACAS, Emílio Peres. (Orgs). **Trabalho que adoeece: resistências teóricas e práticas**. Editora Fi. 2022. p. 145-173.

MOLINIER, Pascale. Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. **Production**, v. 14, p. 14-26, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prod/a/4WDd8LxFrB3yYLczWySK8Mq/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 11 jun. 2021.

MORAES, Rosângela Dutra. Estratégias defensivas. In VIEIRA, Fernando Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 153-157.

NADALE, Marcel. Uol e FIA lançam o Prêmio Lugares Incríveis para Trabalhar. **Uol**, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/01/uol-e-fia-lancam-o-premio-lugares-incriveis-para-trabalhar.htm>. Acesso em 16 mar 2022.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, p. 339-346, 2016. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/3211/321153853034/321153853034.pdf>> Acesso em: 21 ago. 2021.

OLIVEIRA, L. E. **O canto da sereia: O discurso organizacional em gestão de pessoas nas melhores empresas para trabalhar**. Niterói. 2015. Dissertação de mestrado em Administração. Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <<http://www.escopo.uff.br/wp-content/uploads/sites/143/2020/01/O-CANTO-DA-SEREIA.pdf>> Acesso em 21 mai. 2021.

PAGÈS, Max et al. **O poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1990.

POPE, Catherine; MAYS, Nicholas. **Pesquisa qualitativa na atenção à saúde**. Artmed Editora, 2009. Disponível em: < <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=sI4VxLcXWVYC&oi=fnd&pg=PA6&dq=Pesquisa+qualitativa+na+aten%C3%A7%C3%A3o+%C3%A0+sa%C3%BAde&ots=t8lGpFSOPt&sig=38ITjq7hwUC03drhl4WGEikjKYs#v=onepage&q=Pesquisa%20qualitativa%20na%20aten%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20sa%C3%BAde&f=false>> Acesso em: 11 mai. 2021.

RODRIGUES, Fernanda Alves Bittencourt et al. Sofrimento laboral e estratégias de defesa referidas por técnicas de enfermagem de maternidades públicas [Distress at work and defensive strategies reported by nursing technicians at public maternity hospitals][El sufrimiento laboral y las estrategias de defensa mencionadas por las técnicas en enfermería de maternidades públicas]. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 29, n. 1, p. 54601, 2021. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/54601/37932>> Acesso em: 25 nov. 2022.

SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. **Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas**. Curitiba: Juruá, 2009.

VARGAS, Katiuscia Fátima; MOURA, Gilnei Luiz de. Cultura de Devoção: A Apoteose das Organizações? Reflexões Acerca do Papel dos Processos de Mediação na sua Legitimação e Manutenção. **XLIII Encontro da ANPAD**, São Paulo, 2019.

A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA DOS TRABALHADORES DO CREAS/SUAS NO CENTRO-OESTE BRASILEIRO

Carolina Martins dos Santos Carvalho
Doutora em Psicologia
camasapsi@hotmail.com
PUC-GO

Kátia Barbosa Macêdo
Doutora em Psicologia
katiabarbosamacedo@gmail.com
PUC-GO

RESUMO

A mobilização subjetiva abrange a esfera afetiva, a cognitiva e também o corpo, promovendo vivências de prazer e sofrimento. Na tentativa de preencher a distância entre o prescrito e o real, os trabalhadores constroem um saber prático, desenvolvido no exercício da atividade. Este artigo discute as vivências de prazer e sofrimento de um grupo de trabalhadores do CREAS/Suas no Centro-Oeste brasileiro, a partir da análise Clínica Psicodinâmica do Trabalho, conforme as condições do trabalho organizado. Foram realizadas 6 sessões clínicas, com 9 trabalhadores. Os resultados apontam mais vivências de sofrimento pelos trabalhadores, que contemplaram o sentimento de insegurança em relação ao trabalho. A falta de reconhecimento pelo esforço profissional e a falta de valorização pelo desempenho são, geralmente, causas de sofrimento dos trabalhadores. Conclui-se que a organização do trabalho impossibilita o processo criativo do trabalhador diante dos vieses das políticas que implementam precárias condições de trabalho. A constituição do espaço de discussão coletiva favoreceu as vivências de prazer e possibilitou a ressignificação do sentido do trabalho para os trabalhadores participantes, conforme proposto pela metodologia deste estudo.

Palavras-chave: Trabalhadores do CREAS; Psicodinâmica do Trabalho; Mobilização subjetiva; Colaboração.

1. INTRODUÇÃO

A proteção social no Brasil tem como finalidade ocupar-se de prover proteção à vida, reduzir danos, monitorar populações em risco e prevenir a incidência de agravos à vida em face das situações de vulnerabilidade dos usuários (Iamamoto, 2012). Historicamente, a concepção de assistência social como conjunto de ações emergenciais, pontuais, sem efetividade e afetas ao campo da benemerência e filantropia impediu que a política fosse reconhecida como campo que produz conhecimentos ao se defrontar com riscos e vulnerabilidades sociais e pessoais ancorados na realidade de milhões de brasileiros.

Mantido pelo Sistema Único de Assistência Social (Suas), com repasse de verbas das três esferas políticas (municipal, estadual e federal) (Ipea, 2010), o Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS) consiste em uma unidade pública e estatal que

oferece serviços especializados e continuados a famílias e indivíduos em situação de ameaça ou violação de direitos (Lei n. 12.435, 2011).

O levantamento bibliográfico apontou algumas perspectivas sobre o assunto, enfatizando as dificuldades enfrentadas com as condições de Trabalho, visto que, o trabalho desenvolvido no CREAS, cada vez mais se apresenta desafiador atuar de forma reflexiva, sensível e consciente para lidar com pessoas e com as sutilezas de suas relações num ambiente socioeconômico cada vez mais permeado pela complexidade, pela fragilidade, pela efemeridade e por variadas contradições (Boschetti, 2017).

Os estudos de Lopes (2017) e Santos (2017) apresentam algumas características das condições de trabalho dos trabalhadores do CREAS. O Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS), mantido pelo Sistema Único de Assistência Social (Suas), com repasse de verbas das três esferas políticas – municipal, estadual e federal (Ipea, 2010) –, consiste em uma unidade pública e estatal, que oferece serviços especializados e continuados a famílias e indivíduos em situação de ameaça ou violação de direitos (Lei nº 12.435, 2011), que atende aos que necessitam de Proteção Social Especial (PSE) de média e alta complexidade.

Lopes (2017) comenta que o sofrimento decorrente do contato direto com situações de violação de direitos e de vulnerabilidade social soma-se à falta de recursos e de pessoal, gerando angústia e frustração para conseguirem realizar seu trabalho. Também Santos (2017) identificou em uma unidade do CREAS um cenário de precarização, que acarretava insatisfação, insegurança e sofrimento psíquico. O desgaste físico e psicológico passa, muitas vezes, a ser banalizado e encarado como se fosse parte da forma regular de trabalhar e viver.

As condições de trabalho estão voltadas para questões que envolvem diretamente o corpo e poderão provocar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas no trabalhador. Por sua vez, essas condições envolvem elementos que incluem tanto questões físicas quanto interpessoais (Dejours, 1994).

Dejours (1992) busca questionar o sofrimento no trabalho a partir de uma dupla perspectiva: de suas inscrições ou produções sociais (como nos modos de organização e divisão do trabalho) e também na perspectiva dos processos psíquicos que operam nos indivíduos como resposta ao sofrimento (seja em termos da falência ou falhas nas defesas psíquicas). Dessa forma, busca não reduzir o sofrimento à dimensão exclusivamente individual, mas também examinar o contexto social, sendo que o olhar do investigador enfoca o sofrimento decorrente de fatores sociais.

O trabalho é um processo dialético, na medida em que o sujeito tanto influencia quanto é influenciado por ele. Por um lado, dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho

interferem nas percepções desse trabalhador em relação a esse contexto. A situação o leva a vivenciar prazer e sofrimento. Um ambiente de trabalho constitui o contexto necessário para um bom desenvolvimento profissional, sendo também o lugar da convivência entre níveis hierárquicos distintos, cuja pretensa proximidade dilui as diferenças e os conflitos (Assis & Macêdo, 2010).

A mobilização subjetiva, requisitada na busca da solução, abrange a esfera afetiva, a cognitiva e também o corpo do trabalhador. Na tentativa de preencher a distância entre o prescrito e o real, os trabalhadores constroem um saber prático, desenvolvido no exercício da atividade. A mobilização subjetiva do trabalhador é denominada como segunda dimensão de análise da Psicodinâmica do trabalho. Implica na redução ou eliminação do sofrimento e na mudança da situação de trabalho, em que o grupo compartilha o sofrimento e encontra, em conjunto, soluções para lidar com as situações desmotivadoras (Dejours, 2016).

Cuidar de pessoas vulneráveis implica na realização de tarefas agradáveis ou não, levando a sentimento de impotência que gera tensões, angústias, sentimentos fortes e contraditórios, como piedade, compaixão, amor, culpa, ansiedade, ódio e ressentimento. Não se pode negar a natureza de determinado tipo de trabalho, mas se pode amenizá-la, empreendendo ações que contribuam para a melhoria das condições do trabalho e da organização, quando investigados os fatores que se encontram na gênese do desgaste e da ausência de prazer no trabalho (Menzies, 1970, apud Lima Júnior & Esther, 2001).

A Psicodinâmica do Trabalho propõe a intervenção em grupos de trabalhadores que apresentem sofrimento relacionado ao trabalho e necessitem desenvolver estratégias de mobilização subjetiva, além de fortalecer o coletivo de trabalho para provocar uma real mudança na organização do trabalho (Dejours, 2016). Este trabalho apresenta resultados parciais de uma tese que buscou analisar a mobilização subjetiva dos trabalhadores no CREAS localizado em um município na região Centro-Oeste do Brasil, a partir da Psicodinâmica do Trabalho.

2. MÉTODO

O método utilizado foi à psicodinâmica do trabalho, em reuniões de discussão coletivas, com o intuito de promover a mobilização subjetiva e possibilitar a ressignificação das vivências de sofrimento no trabalho. As práticas foram desenvolvidas de acordo com as etapas da clínica do trabalho, proposta por Dejours (2004). Para a coleta de informações do estudo foi utilizado como método de pesquisa o espaço de discussão coletiva. A escolha desse método deve-se ao fato de que o espaço da palavra e sua escuta pelo pesquisador possibilitam o ingresso à dinâmica intersubjetiva entre o trabalhador e a organização do trabalho. A fala sobre o trabalho

promove reflexão sobre ele, permitindo que os trabalhadores elaborem suas próprias vivências e se emancipem na sua relação com o trabalho.

A pesquisa empírica foi realizada no período de fevereiro a abril de 2018, por meio de um estudo de caso, de caráter descritiva e exploratória com trabalhadores da assistência social em um município no Centro-Oeste brasileiro.

O critério para a composição do grupo de participantes deste estudo foi intencional, tendo sido eleitos os trabalhadores do CREAS. A instituição tinha, no momento da pré-pesquisa, em seu quadro de pessoal, 9 pessoas entre 20 e 48 anos de idade, sendo 1 do sexo masculino e 8 do feminino, distribuídas da seguinte forma: 1 coordenadora, 1 auxiliar-administrativo, 1 motorista, 2 assistentes sociais, 2 psicólogas, 1 estagiário de Psicologia e 1 auxiliar de serviços gerais. Cinco participantes concluíram o ensino superior completo, um estava com esse nível incompleto e um com ensino médio completo.

Dos participantes, 5 eram casados, 3 solteiros e 1 divorciado. O tempo de trabalho na instituição variou entre um mês e seis anos, com rendimento entre um e três salários-mínimos, visto que a carga horária de trabalho para grande parte dos funcionários era de 40 horas semanais, podendo se estender em razão das campanhas de prevenção em datas comemorativas (como Carnaval, Natal, Páscoa) ou abordagens noturnas. Houve relato de acidentes de trabalho.

O trabalho do CREAS é realizado não somente com a população residente na zona urbana, mas estende-se às famílias da área rural. Desenvolve parcerias entre a Associação de Moradores das comunidades rurais e escolas polos.

Ao acolher denúncias encaminhadas pelo Disk 100, pela justiça, por interesse da própria vítima ou por solicitação de outras instituições, recebe uma alta e diversificada demanda, por vezes relacionada a questões de ilegalidade e narcotráfico, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, violência física e psicológica de vulneráveis, feminicídio, cárcere privado, tráfico de pessoas (principalmente mulheres e crianças), negligência e abuso financeiro ao idoso, dentre outras formas de violação de direitos. A variação das ocorrências exige diversos tipos de atuação necessários por parte dos profissionais.

A análise clínica e as interpretações das situações de trabalho dadas pelas pesquisadoras e trabalhadores asseguraram a validade do material coletado à medida que participaram um grupo de pesquisadores que confrontaram permanentemente o conteúdo das sessões entre si e com o próprio grupo de trabalhadores no momento da realização da pesquisa.

A obtenção do consentimento dos participantes, com a garantia da preservação da privacidade e uso dos seus dados especificamente para esta pesquisa através termo de consentimento livre e esclarecido submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Pontificia

Universidade Católica de Goiás, estando o participante livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento.

3. RESULTADOS

Acolher e escutar as situações de abuso sexual relatadas por crianças, adolescentes e seus familiares constitui um grande desafio ao exercício profissional no CREAS, visto que, no momento da intervenção, o profissional se depara com sentimentos de raiva, fascínio, inquietação, perplexidade e outros conteúdos que poderão vir à tona durante o atendimento ou acompanhamento do caso.

Em situações de violação de direitos, muitas vezes o profissional fica impossibilitado de fazer qualquer ação e é obrigado a conviver com o fato de que a vítima está tendo os direitos violados, mas não se pode fazer nada sem seguir todos os procedimentos estabelecidos pela lei e estes, muitas vezes, nem servem de amparo.

A análise revela mais fatores de sofrimento do que de prazer no contexto de trabalho estudado. Todos os participantes foram unânimes quanto ao modo com que as vivências subjetivas no trabalho impactam nas relações sociais, a ponto de não ser um trabalho bem-visto pela família, pois ora gera sofrimento psíquico, sentimento intenso de tristeza, frustração e incompetência, ora sentimentos de prazer em mudar uma situação de violência e perda de direitos.

A falta de lugar para a subjetividade e a vida no trabalho limita a mobilização subjetiva dos trabalhadores. Não é levada em consideração a proteção do trabalhador da assistência social tanto física quanto mental. Por trabalhar com proteção de vítimas de violência, por vezes, os trabalhadores são expostos aos agressores se colocando em risco, sofrendo ameaças e pressões psicológicas.

Também existe a vivência de sofrimento pela sensação de medo de retaliações e ansiedade, em que as pessoas não têm oportunidade de falar sobre suas dificuldades e que envolve as pessoas mais comprometidas com a instituição. Os referenciais teórico-metodológicos têm se restringido às normativas e aos documentos do SUAS.

Na possibilidade de sofrimento criativo, espera-se que o indivíduo mobilize-se nas transformações do seu sofrimento em algo benéfico para ele mesmo. Para isso, deve encontrar certa liberdade na organização do trabalho, que ofereça margem de negociação entre as imposições organizacionais e o desejo (Dejours, 2004). Se o trabalhador é capaz de pensar o trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e de chegar a uma

interpretação, ele tem a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e de fazer a organização do trabalho evoluir.

Para a Psicodinâmica do Trabalho as dimensões da construção-reconstrução das relações entre sujeitos-trabalhadores e realidade concreta de trabalho visam articular a emancipação do sujeito no contexto de trabalho, possibilitando a crítica do trabalho prescrito, desestabilizando o que está posto e traduzindo o trabalho a partir dos processos de subjetivação recíproca. Apesar da dificuldade em formar um coletivo que atenda aos dispositivos exigidos pela clínica para que possa haver um espaço de deliberação, o pesquisador em Psicodinâmica do Trabalho tem consciência de que “falar e ser ouvido é um modo poderoso de pensar” (Dejours, 1999, p. 176).

O contexto mostra grande distância entre as tarefas previstas, presentes nas políticas públicas, e a atividade real do serviço prestado. Os trabalhadores vivenciavam um conflito entre as atribuições que lhes eram prescritas formalmente nos processos, controles de trabalho, as atribuições técnicas e exigências do trabalho real. Há pouca estruturação do trabalho tanto com relação a equipamentos para execução das atividades, quanto de recursos humanos, sobrecarregando as profissionais. Esse limite estrutural, somado com as dificuldades postas pela formação profissional, acaba reforçando a reprodução de práticas profissionais que se restringem à realização de atendimentos individualizados e individualizantes. Os profissionais recebem uma formação acadêmica e complementar deficitária para o trabalho na assistência social.

Paz (2015) ressalta que a precarização do trabalho dos profissionais da Política de Assistência Social não se restringe aos vínculos empregatícios, pois vários fatores contribuem para a precarização das condições de trabalho, como baixos salários, falta de condições materiais e instalações físicas adequadas para a prestação de serviços aos usuários, alta rotatividade dos profissionais, recursos humanos insuficientes e pouco qualificados, ausência de capacitação continuada, insegurança no ambiente de atuação, exigência de produtividade, além do processo de informatização do trabalho, que, apesar de tornar as tarefas menos árduas, intensifica o seu desenvolvimento e aumenta a produtividade, tornando-as cada vez mais mecânicas e burocráticas, através de um intenso processo de preenchimento de formulários.

Falta de reconhecimento do trabalho e de respeito são elementos alegados pelos participantes por parte dos órgãos que deveriam defender os direitos dos vulneráveis, como prescrito nas diretrizes, leis e normas para realização do trabalho no CREAS. Percebe-se como a organização do trabalho no CREAS gera uma sobrecarga psíquica, acentuada pela falta de reconhecimento do trabalho. Os trabalhadores do CREAS acreditam que deveriam ser mais reconhecidos e valorizados na profissão.

Sobressaem vivências de prazer nos relatos dos participantes a partir da oportunidade de pensar junto com os colegas (espaço de discussão coletivo). A partir da quarta sessão, começaram a predominar falas sobre cooperação e confiança ao ressignificarem as vivências de sofrimento por meio do reconhecimento dos pares, bem como a identificação da inteligência astuciosa para dar conta da demanda.

Os trabalhadores participantes não tinham o hábito de reconhecer os esforços dos colegas, realizando um trabalho mais individual, mas perceberam a importância da colaboração no trabalho em equipe e do reconhecimento. Mesmo diante de situações trágicas vivenciadas na atividade do trabalho no CREAS, dar conta da demanda apresentada e ter o trabalho reconhecido, dimensionam aos trabalhadores vivências de prazer no trabalho.

De acordo com Dejours (2012), submete o sujeito a buscar o julgamento de um outro, na medida em que esta apreciação de outra pessoa traz reconhecimento à produção e à criatividade daquele sujeito e lhe confere identidade e reconhecimento social como recompensa pela sublimação de uma parte da pulsão, trazendo a possibilidade de saúde mental.

Vivências de prazer são evidenciados também na oportunidade de trabalhar com a emancipação de pessoas, quando nos grupos reúnem com as mulheres para discussão, realizando rodas de conversa com mulheres e vulneráveis, abordando temas que se aproximam da realidade das mesmas (violência doméstica, direitos sociais, empoderamento, dentre outros).

Apesar dos limites levantados, os participantes parecem acreditar no processo de transformação da realidade das famílias atendidas. Dentro das possibilidades do trabalho na assistência social, as participantes da pesquisa acreditam na transformação social a partir da execução de um bom trabalho. Porém, são profissionais que têm dificuldade de desenvolver trabalho em equipe e enxergam a assistência social com olhar de julgamento. A dificuldade do trabalho em equipe também é algo que a literatura já identificou, no entanto também há a valorização de atividades coletivas importantes como reuniões em equipe, grupos de estudo, palestras conjuntas com os Conselhos Regionais das profissões.

O processo de mobilização subjetiva não é prescrito, sendo vivenciado de forma particular por cada trabalhador. É fundamental no processo de gestão coletiva da organização do trabalho, à medida que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica.

Fleury e Macêdo (2015) ressaltam que o equilíbrio psíquico não implica ausência de sofrimento, mas na reação frente à situação, de acordo com as condições internas e externas, para transformar e ressignificar o sofrimento, resultante das contradições entre sujeito e

contexto, no qual o trabalho é desenvolvido e as estratégias de mediação empregadas pelos trabalhadores por meio da tomada de consciência de suas causas, conflitos e frustrações.

A partir da aplicação da Psicodinâmica do Trabalho, os trabalhadores puderam reelaborar as vivências de sofrimento decorrentes do embate entre o modo de trabalhar prescrito e a adaptação às imposições hierárquicas, sendo a prática clínica validada pelos próprios participantes, os quais sugeriram a instauração de um espaço de escuta e reflexão do sofrimento relativo ao trabalho.

4. CONCLUSÃO

Devem ser considerados nas avaliações dos casos de adoecimento e incapacidade profissional, bem como na implementação dos dispositivos legais que se referem à promoção da saúde ocupacional e o resguardo da integridade física dos servidores dos órgãos da assistência social no Brasil. As vivências de sofrimento descritas pelos trabalhadores contemplaram o sentimento de insegurança em relação ao trabalho de eventos de risco que já aconteceram e os que porventura venham a acontecer. A falta de reconhecimento pelo esforço profissional e a falta de valorização pelo desempenho geralmente são causas de sofrimento dos trabalhadores.

A falta de reconhecimento compreende a vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho, o que gera sentimento de desvalorização, indignação e injustiça. Sentidos positivos e negativos foram atribuídos ao trabalho pelos participantes quanto à invasão da vida pessoal, saúde e cultura.

A utilização de estratégias defensivas para enfrentar o sofrimento advindo da organização do trabalho, não arrisca a paralisia institucional, pois o reconhecimento social ressignifica o sofrimento e mobiliza os trabalhadores a engajarem-se no desenvolvimento de soluções para os problemas enfrentados em seu contexto de trabalho. No entanto, o trabalhador tem um tempo limitado que consegue permanecer na organização de trabalho na assistência social, utilizando como estratégia defensiva também a mudança de área de atuação ou troca de setor de trabalho.

Percebeu-se a necessidade de discutir a respeito da mobilização subjetiva do trabalhador na assistência social, desta forma sugere-se validação ampliada da pesquisa. A constituição do espaço de discussão coletiva favoreceu a construção de estratégias coletivas com o objetivo de promover a saúde mental dos trabalhadores, conforme proposto pela metodologia deste trabalho.

REFERÊNCIAS

- Assis, D. T., & Macêdo, K. B. (2010). O trabalho de músicos de uma banda de blues sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10, 52-64.
- Boschetti, I. (2017, janeiro-abril). Agudização da barbárie e desafios ao Serviço Social. *Serviço Social e Sociedade*, 128, 54-71.
- Dejours, C. (1992). *Aloucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Rio de Janeiro: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2016). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do Manager? In K. B. Macêdo et al. (org.). *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar* (cap. 15, pp. 317-331). Goiânia: Ed. da PUC Goiás.
- Fleury, A. R. D., & Macêdo, K. B. (2015). A clínica psicodinâmica do trabalho: Teoria e método. In K. B. Macêdo (org.). *O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho* (1a ed., pp. 95-134). Goiânia: Editora da PUC Goiás.
- Iamamoto, M. V. (2012). *Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional* (22a ed.). São Paulo: Cortez.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2010). Pobreza, desigualdade e políticas públicas. *Comunicação da Presidência n. 38*. Recuperado em 15 de novembro de 2019, de www.ipea.gov.br.
- Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Recuperado em 20 março de 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112435.htm.
- Lima Júnior, J. H. V., & Ésther, A. B. (2001). Transições, prazer e dor no trabalho de enfermagem. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 20-30.
- Lopes C. S. (2017). *Os trabalhadores do CREAS: entre o compromisso e a angústia*. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Federal de Taubaté, Taubaté, São Paulo, Brasil.
- Macêdo, K. B. et al. (2016). *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar* (1a ed.). Goiânia: Editora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. (2012). Secretaria Nacional de Assistência Social. Sistema Único de Assistência Social (Suas). *Norma Operacional Básica (NOB-SUAS)*. Brasília, DF: MDS/SNAS/SUAS.

Paz, F. A. R. (2015). A precarização no trabalho do assistente social na política de assistência social. *Anais da VII Jornada Internacional Políticas Públicas*. São Luiz/Maranhão.

Santos, M. P. (2017). As dimensões prático-formativas do Serviço-Social no contexto do CREAS. In *Anais do 5º Encontro Internacional de Política Social e 12º Encontro Nacional de Política Social*. Recuperado em 15 de dezembro de 2017, de <http://periodicos.ufes.br/EINPS/article/view/16407/11275>

A RELAÇÃO TRABALHO E SAÚDE MENTAL DOS FISIOTERAPEUTAS QUE ATUARAM NA LINHA DE FRENTE DA PANDEMIA DA COVID-19

Lucas Eurikes Melo Vasconcelos
Mestrando em Psicologia Social
lucas.eurikes@gmail.com
Universidade Federal da Paraíba

Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo
Doutora em Psicologia Social
thaisaugusta@gmail.com
Professora do Departamento de Psicologia da UFPB

RESUMO

Esta pesquisa teve como principal objetivo analisar os impactos causados pela pandemia do covid-19 na saúde e saúde mental dos fisioterapeutas intensivistas atuantes no Nordeste Brasileiro. Para isso, buscou-se levar em consideração as suas próprias experiências e percepções pessoais a respeito da sua rotina, condições de trabalho e vivências. Para isso, foi realizada uma investigação qualitativa utilizando-se de um roteiro de entrevista semiestruturado. Foram entrevistados para essa pesquisa um total de 06 fisioterapeutas atuantes em Unidades de Terapia Intensiva (UTI) do Nordeste. Os resultados foram analisados através da aplicação da técnica de Análise de Conteúdo Temática e com a contribuição teórica da Psicodinâmica do trabalho. Após a análise dos resultados, foi possível perceber que a organização do trabalho em um momento crítico de atuação durante a pandemia foi menos rígida, fato que permitiu que os trabalhadores desenvolvessem estratégias defensivas capazes de lidar com o sofrimento no ambiente de trabalho e ressignificá-lo. Por fim, conclui-se que o exercício do trabalho dos fisioterapeutas intensivistas nesse contexto implicou na necessidade de uma maior mobilização da subjetividade do trabalhador para lidar com as situações adversas, com o medo e a insegurança do desconhecido.

Palavras-chave: Covid-19. Fisioterapia. Saúde Mental. Psicodinâmica do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O reconhecimento do estado pandêmico pela Organização Mundial da Saúde (OMS) causado pelo vírus Sars-CoV-2 (novo coronavírus) no dia 11 de março de 2020 trouxe diversas mudanças significativas para a sociedade e, além de impactar a vida e a convivência de uma forma geral, afetou principalmente as dinâmicas sociais de trabalho de todas as categorias profissionais, mais especificamente dos profissionais da saúde. Nesse contexto, tais profissionais adquiriram uma importância fundamental tanto para a prevenção quanto para o tratamento de casos da covid-19.

Apesar da relevância e da valorização social do profissional da saúde durante um período pandêmico, ainda assim, é possível observar, no Brasil, precárias condições de trabalho que, somadas à pressão por resultados, podem desenvolver um cenário complexo de sofrimento e adoecimento mental além do risco da infecção pelo novo vírus. Indo ao encontro dessa visão,

segundo Prado et al. (2020) apenas o fato desses trabalhadores estarem em constante contato com pacientes contaminados desde o diagnóstico até o atendimento em geral é capaz de desenvolver quadros de adoecimento psíquico como sono prejudicado, angústia, depressão, ansiedade e outros sintomas relacionados ao risco à exposição.

De acordo com Gastaldi (2021), foi de conhecimento público os impactos da infecção da covid-19 ao aparelho respiratório humano e como este era afetado principalmente considerando a agressão ao epitélio respiratório e uma resposta inflamatória intensa juntamente com o acúmulo de fluido nos alvéolos pulmonares. Esse quadro pode gerar diferentes graus de desconforto respiratório, sejam elas mais leves até mesmo os mais críticos, no qual o paciente necessita de um suporte hospitalar respiratório.

Sendo assim, uma das classes de profissionais de saúde que adquiram maior importância e visibilidade dentro do ambiente hospitalar no tratamento de pacientes acometidos pela covid-19 foi a classe de fisioterapeutas. Esses profissionais desenvolveram e aplicaram estratégias de oxigenioterapia de ventilação não invasiva, assim como o estudo de posições no leito mais eficazes que poderiam trazer benefícios e um melhor prognóstico. Além do trabalho referente aos cuidados respiratórios, os fisioterapeutas também se debruçaram sobre as implicações da fraqueza muscular adquirida em uma Unidade de Terapia Intensiva (UTI) buscando evitar, em casos mais graves, a falência respiratória e o desenvolvimento de síndromes do desconforto respiratório agudo (SDRA) (Gastaldi, 2021).

Nesse sentido, levando em consideração a complexidade que se apresenta na prática cotidiana dos fisioterapeutas intensivistas, torna-se necessário a realização de pesquisas que possam compreender os impactos do trabalho durante a pandemia para a saúde e saúde mental. Assim, esta pesquisa está orientada a partir da seguinte pergunta norteadora: como está se dando a atividade de trabalho e a saúde mental do fisioterapeuta durante o período de pandemia nas UTI's? De forma geral, essa pesquisa pretende analisar os impactos causados pela pandemia na saúde e saúde mental dos fisioterapeutas intensivistas em estados do Nordeste brasileiro e, como objetivos específicos, investigar os processos de formação e transmissão de conhecimentos sobre a doença no campo prático; analisar os processos de prazer e sofrimento na atividade laboral e investigar os principais desafios impostos na prática cotidiana de trabalho desses profissionais.

Para responder a essa pergunta e cumprir os objetivos anteriormente mencionados, será realizada uma investigação de forma qualitativa junto a fisioterapeutas a respeito de sua atuação em Unidades de Terapia Intensiva no durante à pandemia do covid-19 no Nordeste brasileiro.

Os resultados serão analisados através da técnica de análise de conteúdo temática com o auxílio do aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

2. MÉTODO

2.1 Participantes

Foram entrevistados para essa pesquisa um total de 06 fisioterapeutas atuantes em Unidade de Terapia Intensiva (UTI). Desse grupo, participaram profissionais de estados do nordeste brasileiro, sendo eles: Bahia (1), Piauí (1) e Paraíba (4). Como critérios de inclusão, foram considerados fisioterapeutas que estivessem trabalhando em UTI desde o início da pandemia em meados de março de 2020, visto que é necessário a análise e compreensão dos processos de trabalho que mais se sobressaem ou que estiveram presentes em todo o período de atuação.

2.2 Instrumento

Para a coleta de informações, foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado elaborado em grupo de estudo e pesquisa a partir de discussões teóricas e metodológicas embasadas na Psicodinâmica do Trabalho, a fim de compreender os processos que são subjacentes à atividade laboral dos fisioterapeutas intensivistas neste período de pandemia causado pelo vírus da covid-19. As perguntas versavam sobre a história e rotina de trabalho durante a pandemia, experiências marcantes, vivências de prazer e sofrimento, relações interpessoais no ambiente de trabalho, utilização, gestão e treinamento para os equipamentos de proteção individual, atividades realizadas, reconhecimento no trabalho e os principais desafios enfrentados durante a atuação profissional no contexto pandêmico.

2.3 Procedimentos

Inicialmente, esta pesquisa foi submetida ao comitê de ética cumprindo todos os passos determinados pela Resolução N° 510/2016 e da resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde que versa sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Após a aprovação do Comitê de Ética, ocorreu a divulgação da pesquisa em redes sociais e plataformas digitais nas principais instituições de saúde de referência à Covid-19 no Nordeste brasileiro.

Em decorrência do atual estado pandêmico e diante das regras de distanciamento social estabelecidas pelas autoridades de saúde, os contatos com os fisioterapeutas se deram preferencialmente de forma remota. Após o primeiro contato, foi repassado para o entrevistado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual continha informações essenciais

sobre a pesquisa e os preceitos éticos envolvidos e, além disso, informações acerca dos objetivos da pesquisa, o anonimato, o sigilo e a possibilidade de a qualquer momento desistir da participação na pesquisa. Diante da aceitação do participante, o mesmo foi convidado a participar da entrevista a partir de um agendamento prévio com os pesquisadores.

As entrevistas foram realizadas pela plataforma de conferência *Google Meet*, utilizando-se de computadores, câmeras e microfones. As entrevistas foram gravadas para a facilitação posterior das transcrições para a melhor análise e aprofundamento do material coletado.

2.4 Análise dos dados

Para a análise do material coletado através das entrevistas, foi utilizada a Análise de Temática de Conteúdo (ATC) com base nos pressupostos teóricos de Minayo (1992). Segundo a autora, essa técnica se caracteriza como sendo um método de organização qualitativa de dados. De acordo esta autora, a fase inicial consiste na realização de uma leitura flutuante mais superficial do material coletado juntamente com a organização do corpus e a formulação de possíveis questionamentos e hipóteses a respeito do fenômeno estudado. Durante a exploração do material, é realizada uma busca levando-se em consideração possíveis categorias que podem surgir do material coletado, podendo estas ser expressões, palavras ou frases que expressem o significado em função do conteúdo do qual uma categoria se pretende discutir. Por fim, é de responsabilidade do pesquisador adotar as regras de contagem que melhor se adéquem à pesquisa para que se possa realizar a codificação e posterior interpretação mediante inferências relacionadas com pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho.

3. RESULTADOS

Foram analisadas um total de seis entrevistas semiestruturadas realizadas remotamente com fisioterapeutas atuantes em Unidades de Terapia Intensiva (UTI) distribuídos em três estados do Nordeste brasileiro, sendo eles: Bahia (1), Piauí (1) e Paraíba (4). Após a realização das entrevistas, estas foram transcritas e todo o material coletado resultou em um único *corpus* textual, o qual foi analisado através da aplicação da técnica de Análise de Conteúdo Temática e discutido a partir do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

De acordo com Dejours (2005), o conceito de saúde no âmbito laboral não implica na ausência de sofrimento, mas sim no potencial que cada trabalhador possui em valer-se de seus recursos internos e externos visando transformar o sofrimento na busca pelo prazer e satisfação. Além disso, para a Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho tem um destaque especial para a compreensão dos processos de saúde e adoecimento do trabalhador, já que a

rigidez dessa organização não possibilita um ambiente propício para a livre expressão e consequentemente há prejuízos para a saúde mental.

Assim, a Psicodinâmica do Trabalho torna-se uma teoria importante que é capaz de dar subsídios para a compreensão dos processos de saúde e adoecimento no trabalho que, no caso desta pesquisa, é utilizada para analisar e refletir sobre as atividades dos fisioterapeutas atuantes na linha de frente em Unidades de Terapia Intensiva inseridos em um contexto adverso como a pandemia do covid-19, fato que trouxe inúmeras consequências para as atividades laborais já que é algo que afeta todas as esferas sociais e inclusive as formas de interação no ambiente de trabalho. Dessa forma, os resultados aqui analisados e discutidos foram organizados em duas categorias temáticas que serão trabalhadas detalhadamente a seguir, a saber: I) Rotina, condições e o significado do trabalho em tempos de pandemia e II) Prazer e sofrimento no trabalho no exercício de fisioterapeutas em tempos de pandemia.

3.1 Rotina, condições e o significado do trabalho em tempos de pandemia

A pandemia do covid-19 trouxe consigo diversas mudanças impositivas para a sociedade, principalmente no que diz respeito à convivência corpo a corpo e a impossibilidade de uma comunicação mais próxima já que o principal agente transmissor trata-se de um novo vírus (Sars-CoV-2) propagado por meio de gotículas de saliva. Portanto, a aplicação de estratégias não farmacológicas como isolamento social e a utilização de máscaras de proteção anteriormente ao desenvolvimento das vacinas foram fundamentais para a contenção de um alto número de contágio. Essa realidade foi sentida com maior impacto pelos profissionais da saúde que precisam lidar diretamente com o vírus no dia a dia de trabalho, assim como também com o medo constante de se contaminar e não propagar a doença entre os seus pares. Aqui, nesta pesquisa, será abordado apenas uma pequena amostra desse grupo maior de profissionais da saúde que são os fisioterapeutas intensivistas do Nordeste Brasileiro.

Segundo Guimarães (2020), em Unidades de Terapia Intensiva, principalmente atuando na linha de frente no combate à covid-19, o fisioterapeuta é responsável pelos cuidados respiratórios avançados tendo como base procedimentos e técnicas científicas. No entanto, o fato do vírus ser um agente causador de uma nova doença, os conhecimentos no início da pandemia eram ainda muito incipientes e diante desse cenário tornou-se um grande desafio exercer a atividade profissional, tendo em vista que o que se tinha conhecimento nem sempre era o melhor para determinado caso e/ou paciente. Além disso, esses profissionais também tinham que lidar com o alto risco de contaminação por estarem em um ambiente de fácil circulação do vírus e, assim, lidar também com a adoção mais rigorosa de equipamentos de

proteção individual (EPI) como capote, luvas, máscaras, touca, óculos e protetor facial que podem trazer um certo desconforto físico, mas que mesmo assim se fazem essenciais para a saúde e segurança do trabalhador. A respeito desse tema, um dos entrevistados comenta:

(...) a gente seguia protocolos, um dos mais rigorosos, o que o hospital sempre priorizava era a paramentação. A gente tinha esse cuidado de estar sempre bem paramentado dentro do hospital. Quem trabalha no hospital sabe essa rotina de você chegar, se paramentar inteiro, tirar tudo o que é seu pessoal, todos os objetos que possam ser foco de contaminação (anel, pulseiras, e etc...) e estar o mais simples possível, se paramentar completo com macacão, máscara, face *shield* e tudo mais. Existia-se essa exigência de estar daquela forma sempre e ocorria de chamarem a atenção em caso estivesse faltando alguma peça ou não estar com ela. (Fisioterapeuta intensivista atuante no estado da Paraíba, do sexo masculino, 30 anos).

Todo esse contexto, inevitavelmente, demandou a urgência e a necessidade de realizar alterações na rotina, procedimentos e protocolos nos diversos ambientes hospitalares para adequar a uma nova realidade que suscitou formas específicas de proteção, tanto do trabalhador quanto do paciente. Sobre essa temática, pode-se observar nas falas abaixo:

Com a vinda da pandemia, uma mudança de protocolo foi: quem está atendendo covid fica só na área no covid, a gente não circulava nas outras áreas do hospital para não ser foco de contaminação. Uma mudança de rotina foi isolar os profissionais que estavam atendendo covid, tanto é que a gente tinha repouso próprio, comíamos em horários diferentes, por conta desse contato que a gente tinha com os pacientes na época. (Fisioterapeuta intensivista atuante no estado da Paraíba, do sexo masculino, 30 anos).

Segundo Serafim et al. (2020), a pesar do exercício do fisioterapeuta intensivista em tempos de pandemia já ser por si só desafiante em diversos sentidos, também foi necessário lidar e administrar problemáticas de um mundo globalizado no qual exerce impactos em todos os países de forma direta, como a falta de EPI's e de medicamentos específicos para o tratamento da covid-19 em decorrência do aumento do número de casos que está diretamente associado a uma exaustiva carga de trabalho e que afetam diretamente o trabalhador. Assim, é válido salientar que tais problemáticas podem ser causadoras diretas de sofrimento mental, já que esse cenário exige um maior esforço do trabalhador para reinventar-se e criar estratégias para lidar com esses sofrimentos.

Sobre isso, um trabalhador pontua:

No começo da pandemia foi algo que era um pouco mais difícil, por exemplo, eu lembro que a N-95 era um ouro, um achado. Então, a gente recebia uma máscara e ela tinha que durar 7 plantões. Lá pelo terceiro ou quarto plantão a gente percebia que a máscara já não estava lá mais essas coisas. A gente realizava algum procedimento,

poderia se perder a máscara, como fazer uma aspiração no paciente, em algum momento aquela máscara poderia espirrar secreção e tudo mais, até mesmo na paramentação e desparamentação de equipamentos, alguns deles poderiam se perder e como os insumos para tudo isso estava mais reduzido, tínhamos a dificuldade de acesso novamente. (Fisioterapeuta intensivista atuante no estado da Paraíba, do sexo masculino, 30 anos).

Para Dejours (1988), a existência de um ambiente de trabalho é uma condição necessária para um bom desenvolvimento profissional, assim como também boas condições para que esse trabalho de fato possa ser exercido. No entanto, a ausência de boas condições de trabalho não implica na impossibilidade do trabalhador realizar a sua atividade. As pressões psíquicas, químicas, físicas e biológicas que eventualmente possam existir levam a vivências de sofrimento e estas demandam do trabalhador o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento tanto individualmente quanto coletivo para lidar com esse sofrimento gerado. Apesar de um ambiente de trabalho com más condições ser algo negativo, este fator por si só não impede que o trabalhador mobilize a sua subjetividade e faça uso de si a partir do seu trabalho. Por sua vez, isso é o contrário do que acontece com uma organização de trabalho rígida e imutável, pois este cenário não permite nenhum tipo de adaptação do trabalho ao estilo de personalidade e físico do trabalhador.

Nessa perspectiva dejouriana, mesmo diante de um cenário insalubre e até mesmo desafiador como trabalhar na linha de frente da pandemia no combate ao vírus da covid-19, é possível que o trabalhador se utilize de recursos para reinventar-se e ressignificar o seu sofrimento em busca do prazer na atividade laboral. Essa concepção Psicodinâmica do Trabalho referente às estratégias para lidar com os enfrentamentos ficou muito clara na fala dos entrevistados quando perguntados a respeito do que significou trabalhar durante a pandemia do covid-19 e que podem ser visualizadas nas falas abaixo:

Acho que é você enfrentar seus medos também, ajudar o outro. Porque quando você trabalha na pandemia, você tem medo sim. Principalmente quando você tem pessoas do grupo de risco dentro da sua própria casa, de fazer com que eles peguem, por alguma razão você se sentir culpada de algo que venha acontecer a eles. Mas, a todo momento, estou grata por poder participar desse processo de evolução dos pacientes que tiveram alta. (Fisioterapeuta intensivista atuante no estado da Paraíba, do sexo feminino, 28 anos).

Foi um período muito difícil, mas, ao mesmo tempo que aprendemos bastante, acho que a palavra-chave para isso seria aprendizado, aprender, extrair das lições mais duras o máximo que pude. Algumas foram mais fáceis, como viver o dia a dia com os colegas de trabalho e manter a convivência. As mais difíceis e duras foram lidar com todo o sofrimento, angústia e incerteza do amanhã. (Fisioterapeuta intensivista atuante no estado da Paraíba, do sexo masculino, 30 anos).

Dessa forma, a partir das falas dos entrevistados, é possível observar que o significado de trabalhar na pandemia perpassa diversos sentidos e significados importantes para a continuidade do exercício profissional do fisioterapeuta, pois apesar de ser reconhecido enquanto um período desafiante e com muitos pontos negativos para a humanidade em si, também é visto e compreendido como sendo um período de aprendizado e de crescimento tanto pessoalmente como profissional partindo de um ponto de vista positivo do cenário. Esse tipo de significado do trabalho permite que o trabalhador elabore mecanismos de enfrentamento que os fazem seguir no exercício em busca de um propósito maior de realização e prazer que é traduzido através da ajuda ao próximo.

Associado ao significado do trabalho, existe outro conceito imprescindível para a compreensão dessa dinâmica do trabalho dos fisioterapeutas intensivista, e contribui diretamente para a superação do sofrimento que é o reconhecimento. Desde o início da pandemia, os profissionais da saúde em geral receberam um certo prestígio social por estes estarem exercendo um nobre papel em um momento histórico crítico da saúde mundial. Sendo assim, os profissionais da saúde ganharam um maior reconhecimento no Brasil e no mundo e passaram a ser considerados heróis. Para Dejours (2005), o reconhecimento é um elemento de grande importância para a constituição de identidade do sujeito enquanto trabalhador, pois é capaz de produzir novos sentidos para o sofrimento que advém do trabalho que contribuem para a realização e a saúde do indivíduo.

3.2 Prazer e sofrimento no trabalho no exercício de fisioterapeutas em tempos de pandemia.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o prazer e o sofrimento diz respeito a uma experiência subjetiva do trabalhador, podendo esta ser compartilhada coletivamente e exercer influência na atividade de trabalho. Nessa perspectiva, é possível apreender que o trabalho, seja ele de qualquer natureza, envolve um certo custo humano expressado sob a forma de carga de trabalho. Assim, as vivências de prazer e sofrimento são resultados de um confronto do trabalhador com essa carga que, conseqüentemente, impacta na saúde mental.

Segundo Dejours (2008), o sofrimento é um processo fundamental pelo qual se dá o trabalho, pois em todas as formas de trabalho há uma dialética entre o real e o prescrito e é na esfera do real que se dá a experiência afetiva. Assim, para lidar com esse real é preciso inicialmente reconhecer a existência do sofrimento e resistir a esse fenômeno, pois a partir disso o trabalhador será capaz de descobrir e criar soluções, ou seja, trata-se de um trabalho vivo no qual o trabalhador sente, pensa, inventa, cria e recria as formas de exercer as atividades laborais.

Para tanto, o trabalhador é requisitado a utilizar-se de energia, tanto individualmente como coletivo para a realização das atividades de trabalho e, assim, vivencia o prazer e/ou o sofrimento. Caso o sofrimento seja predominante no exercício do trabalho, este trabalhador poderá se utilizar de mobilizações e estratégias defensivas na busca de superar esses desafios e ressignificar o sofrimento.

Compreender essa relação entre prazer e sofrimento no trabalho é fundamental para analisar as experiências dos fisioterapeutas intensivistas em tempos de pandemia a partir das experiências dos próprios trabalhadores. Inicialmente, foi perguntado aos entrevistados a respeito das vivências de prazer no trabalho que podem ser observadas nas falas abaixo:

Um momento de prazer para mim foram as altas, o reconhecimento da profissão, você vê todo mundo hoje perguntando, a pessoa percebe a necessidade de uma intervenção fisioterápica, o quanto a gente se vê necessário numa UTI e de um hospital, a nossa expertise é a todo momento perguntada, nossa opinião sobre a condição ventilatória, se intuba ou não, se o paciente melhora ou não, a ideia e o momento que a gente tem de visibilidade me deixa feliz e triste ao mesmo tempo, por saber que vem por conta de um momento de pandemia, mas essa busca e valorização da profissão eu acho muito bacana, eu acho que é dos males no meio da guerra é a flor que está surgindo. (Fisioterapeuta intensivista atuante no estado da Bahia, do sexo masculino, 34 anos).

Eu acho que é a relação de valorização da equipe. É de você chegar no plantão e as pessoas agradecerem a Deus que é você naquele momento. Tipo chegou no hospital o salvador e aquele que vai dar ajuda, ser recebido com sorriso e ser chamado pelo nome. Tudo isso me dá muita alegria. (Fisioterapeuta intensivista atuante no estado do Piauí, do sexo masculino, 43 anos).

Como pode ser observado a partir do discurso dos entrevistados, os aspectos ligados ao prazer no trabalho envolvem diversos fatores responsáveis por gerar essa experiência, como a valorização do saber profissional da categoria, o reconhecimento da contribuição da fisioterapia para os processos de cuidado no tratamento da covid-19 e a valorização profissional por parte da gestão. Indo ao encontro dessa visão, de acordo com Dejours (2004), o trabalho possui três dimensões que se comunicam e influenciam diretamente nas experiências de prazer e sofrimento, sendo elas: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. Ou seja, trata-se de vivências que trazem para o campo do trabalho o real sentido resultado da interação entre condições subjetivas e aspectos objetivos de uma determinada realidade de trabalho.

A comunicação entre as três dimensões do trabalho torna-se mais claras quando o discurso dos entrevistados no que diz respeito ao prazer e o sofrimento são articulados. Assim, nesse momento, será abordado a fala dos entrevistados no que diz respeito ao sofrimento no trabalho. Sobre essa temática, pode-se observar nas falas abaixo:

Eu acho que sofrimento eu poderia usar um termo de decepção recente que tive. Recentemente eu peguei covid depois desse tempo todo na assistência acabei pegando. Aí com a anosmia cheguei para o meu gestor para falar que provavelmente eu tava com covid porque é um sintoma muito característico e aí eu ouvi minha colega, como ela falou foi uma decepção grande para mim “por conta de você a gente vai ter uma sobrecarga de trabalho” porque a quantidade de pacientes que eu tinha teria que ser redistribuído com as outras pessoas. Ela falou isso, você pega covid e a gente vai ter mais trabalho, é como se não tivesse nem se importando com a sua saúde, entendeu? Só se preocupou com a sobrecarga de trabalho. Eu não digeri muito não, da mesma forma que existiu essa negatividade da parte dela, existiram outras positivities que se confrontaram. Eu não foco muito nessa negatividade não, foco mais no positivo que foi muito maior”. (Fisioterapeuta atuante no estado da Bahia, do sexo masculino, 34 anos).

Os momentos de maiores sofrimentos eram esses quando a gente começava a conversar com os familiares, quando viam saber notícias na hora das ligações e tudo mais. Eu acredito que nesse período o ambiente religioso e cristão me ajudou bastante. A igreja foi uma matriz apoiadora muito forte nesse processo todo. Individualmente, eu procurava lidar com isso sempre entrando em contato no meu período de folga com meus familiares e a minha família que a gente chama de família cristã, o pessoal da minha igreja. Enquanto o coletivo, a gente sabe que tinham profissionais mais frágeis do que outros, outros profissionais tanto quanto mais fortes que outros. A gente buscava compreender o estresse e a rotina. (Fisioterapeuta intensivista atuante no estado da Paraíba, do sexo masculino, 30 anos).

Como pôde ser observado nas falas acima, assim como o prazer, o sofrimento também está relacionado e articulado com diversos fatores existentes no ambiente de trabalho que estão em uma íntima comunicação que resultam em experiências no campo afetivo. Nas duas falas, é importante observar as estratégias de enfrentamento utilizada por ambos os profissionais para lidar com as situações adversas que são causadoras do sofrimento, tanto individualmente quanto do coletivo, que nesses casos podemos analisar a ressignificação do sofrimento por uma visão mais positiva da problemática e também a importância de instituições sociais como família e religião para um suporte para além do ambiente de trabalho que também podem contribuir para a manutenção da saúde mental no trabalho através da possibilidade de manutenção desse sofrimento em fontes alternativas de prazer, assim como o estabelecimento de um vínculo de compreensão e escuta entre os próprios trabalhadores.

A respeito do sofrimento no trabalho, autores como Brant & Minayo-Gomez (2004) trazem uma importante contribuição ao trabalharem o esse conceito como uma forma também de estabelecer laços discursivos entre os trabalhadores. Além disso, é válido ressaltar que pelo sofrimento ser uma dimensão subjetiva, é vivenciada de uma forma e numa intensidade particular para cada indivíduo, ou seja, a fonte de um mesmo sofrimento em uma organização para mais de um trabalhador pode possuir representações e percepções diferenciadas e isso é o que torna esse fenômeno particular e também propicia o estabelecimento de vínculos que podem servir como um meio para o compartilhamento e a conseqüente modificação individual e coletiva do sofrimento.

Segundo Dejours (1999), esses recursos utilizados pelos trabalhadores na superação do sofrimento é denominada de estratégias defensivas e podem ser estabelecidas e empregadas tanto individualmente quanto coletivo. A nível individual, esse mecanismo defensivo é caracterizado por ser uma defesa operante, ou seja, estão internalizadas e são executadas mesmo sem a presença do outro. Por sua vez, ao nível coletivo, as estratégias necessitam de um consenso grupal e dependem de condições externas ao sujeito. Em ambos os casos, possuem uma importante contribuição para a manutenção da coesão do coletivo de trabalho e a superação das adversidades.

4. CONCLUSÃO

A realização desta pesquisa possibilitou um maior aprofundamento e compreensão sobre a atividade de trabalho dos fisioterapeutas intensivistas do Nordeste brasileiro em atuação na linha de frente no combate ao vírus da covid-19. Esse contexto de calamidade pública de saúde mundialmente trouxe bruscas modificações sociais ao nível de convivência, rotina e cuidados que foram sentidos por todos os indivíduos e, principalmente, pelos profissionais da saúde por estarem desde o início combatendo os severos efeitos da contaminação viral da população em geral. Em especial, a fisioterapia foi uma área que ganhou mais destaque no ambiente hospitalar e no tratamento de pacientes acometidos com a covid-19 através da aplicação de conhecimentos, métodos e procedimentos científicos imprescindíveis para a melhora e recuperação de pacientes desde casos de quadros clínicos mais leves até os mais graves.

No entanto, o exercício do trabalho dos fisioterapeutas intensivistas nesse contexto implicou na necessidade de uma maior mobilização da subjetividade do trabalhador para lidar com as situações adversas, com o medo e a insegurança do desconhecido. Por fim, torna-se necessário ressaltar que esse estudo possui limitações metodológicas que não permite que os resultados analisados e discutidos sejam generalizados, já que diz respeito a um estudo qualitativo com um número limitado de profissionais entrevistados.

Dessa forma, sugere-se o desenvolvimento de maiores investigações nesse campo e com uma diversificação maior de entrevistados, o que possibilitaria uma análise com mais recursos. No entanto, apesar das limitações, ainda assim, esta pesquisa pôde contribuir de forma significativa para a compreensão do trabalho dos fisioterapeutas intensivistas partindo de uma ótica da Psicodinâmica do trabalho, assim como, também, serviu enquanto processo de intervenção ao dar voz inevitavelmente às questões pessoais que por muitas vezes não são retratadas ou discutidas no meio científico e também no campo social.

REFERÊNCIAS

Brant, L. C., & Minayo-Gomez, C. (2004). A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 9, 213-223.

Dejours, C. (1988). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (pp. 163-163).

Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. FGV Editora.

Dejours, C., Lancman, S., & Sznelwar, L. I. (2004). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *Tradução de Franck Soudant. LANCMAN, S.*

Dejours, C. (2005) **O fator humano**. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Fundação Getúlio Vargas

Gastaldi, A. C. (2021). Fisioterapia e os desafios da Covid-19. *Fisioterapia e Pesquisa*, 28, 1-2.

Guimarães, F. (2020). Atuação do fisioterapeuta em unidades de terapia intensiva no contexto da pandemia de COVID-19. *Fisioterapia em movimento*, 33.

Minayo, M. C. D. S. (1992). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. In *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (pp. 269-269).

Prado, A. D., Peixoto, B. C., da Silva, A. M. B., & Scalia, L. A. M. (2020). A saúde mental dos profissionais de saúde frente à pandemia do COVID-19: uma revisão integrativa. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, (46), e4128-e4128.

Serafim, R. S., Do Bú, E., & Nunes, A. L. (2020). Manual de diretrizes para atenção psicológica nos hospitais em tempos de combate ao Covid-19. *Revista Saúde & Ciência*, 9(1).

IMPACTOS DA GESTÃO NEOLIBERAL NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: O SOFRIMENTO PSÍQUICO PRESENTE ENTRE OS BANCÁRIOS

Eliane Freitas

Mestranda no Programa de Ciências Humanas e Sociais
elieletronic@gmail.com
Universidade Federal do ABC

Ana Tercia Sanches

Doutora em Sociologia
anatercia.san@gmail.com
Faculdade 28 de Agosto de Ensino e Pesquisa

Sidney Jard da Silva

Doutor em Ciência Política
sidney.jard@ufabc.edu.br
Universidade Federal do ABC

RESUMO EXPANDIDO

Esta pesquisa busca analisar o modo de organização do trabalho de uma diretoria estratégica localizada em um banco brasileiro de economia mista, reconhecendo, ali, os impactos do

neoliberalismo no gerenciamento da mão de obra e no sofrimento psíquico experimentado pelos funcionários da referida divisão. Partindo de referenciais teóricos como Dardot e Laval, Antunes, Linhart, Gaulejac e Pages et al, os depoimentos provenientes das 12 entrevistas realizadas nos possibilita reconhecer sentimentos como cansaço, insegurança e frustração, um ambiente em que as atividades laborais ainda guardam semelhanças com atividades tayloristas, contudo, em meio a uma cultura organizacional orientada pela subjetividade e por técnicas toyotistas.

O setor bancário brasileiro contabiliza, a cada ano, lucros robustos e crescentes. Em 2021, o sistema bancário brasileiro contabilizou lucro líquido de R\$ 132 bilhões. Destes, R\$ 103,5 bilhões foram registrados somente pelas cinco maiores instituições (Itaú, Bradesco, Santander, Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal), ante R\$ 79,3 bilhões em 2020, em meio à pandemia de Covid-19 (“Cinco maiores bancos concentram 78% dos lucros do sistema bancário em 2021”, 2022). Segundo a publicação Pesquisa Febraban de Tecnologia e Bancária 2022 (2022), feita pela FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos, os investimentos em tecnologia realizados pelo setor também alcançam a cifra de bilhões: em 2022 somaram R\$ 11,3 bilhões (ante R\$ 8,9 bilhões em 2021).

Contrariamente ao movimento dos resultados financeiros dos bancos, entre 2013 e 2019, o setor bancário fechou 70.069 postos de trabalho (saldo líquido entre admissões e desligamentos), segundo a CUT. Entre 2020 e 2021, a redução foi de aproximadamente 12 mil postos (“Mesmo com lucros de R\$ 175 bilhões, bancos fecham mais de 12 mil vagas em 2 anos”, 2022).

De 2012 a 2021, enquanto as doenças relacionadas a transtornos mentais equivaliam a 5% dos afastamentos por doenças do trabalho e a 10% dos afastamentos por doenças comuns no conjunto total dos trabalhadores brasileiros, no conjunto onde estão classificados bancos, financeiras e a Caixa Econômica Federal, essas doenças representaram 39% dos afastamentos por doenças do trabalho e 29% dos afastamentos por doenças comuns (“Mais de 40 mil bancários se afastaram por doenças e acidentes de trabalho em 10 anos”, 2022).

Considerando a representatividade do porte e dos resultados financeiros dos bancos brasileiros, além dos indicativos de sofrimento ao qual seus empregados são submetidos, o objetivo desta pesquisa é apurar como a ideologia neoliberal se faz presente no modelo de organização do trabalho de uma diretoria localizada em um banco de economia mista brasileiro e na origem do sofrimento psíquico sofrido pelos trabalhadores sujeitos a tal modelo de gestão. Embora diversas pesquisas acadêmicas voltadas ao universo do trabalho bancário promovam a análise das condições laborais vivenciadas nessas corporações, neste estudo buscamos descrever o modelo de gestão dos processos e do trabalho desenvolvidos numa diretoria do setor estratégico da instituição financeira em questão, além do sofrimento mental, não patológico, dos bancários que ali atuam.

Além do estudo do referencial teórico que permita aos pesquisadores compreender a lógica das práticas gerenciais adotadas naquele setor estratégico do banco e o comportamento de seus trabalhadores, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 12 trabalhadores da diretoria estudada. O estudo contou também com informações obtidas da observação participante realizada por uma das autoras, empregada na diretoria objeto de análise há 12 anos (e há 20 anos no banco em questão).

Para compreender a interferência da lógica neoliberal no trabalho desenvolvido na referida diretoria e o sofrimento a que seus funcionários estão sujeitos, abordamos, inicialmente, as características do paradigma neoliberal, principalmente sob a perspectiva do alcance e do condicionamento da subjetividade dos indivíduos promovidos por este modelo econômico e

social. Sob esta perspectiva, a valorização da individualidade, da concorrência entre os indivíduos e da constante busca pela autossuperação permitem identificar o perfil do trabalhador da atualidade, ou do empresário de si mesmo, segundo termo utilizado por Dardot e Laval (2016). Soma-se à disseminação de tais valores a redução do amparo social promovido pelo Estado, cujo espaço deixado tende a ser ocupado pelo capital que busca otimizar seus lucros através da redução de direitos trabalhistas e da precarização das condições de trabalho. (Antunes, 2009)

Dado o processo de adoção do modelo de produção flexível (Harvey, 2016) e toyotista de gestão da produção e do trabalho (Alves, 2011; Antunes, 2009), a partir da década de 1970, a gestão de pessoas passa a se fundamentar não somente na cobrança de produtividade – voltada à quantidade de bens produzidos ou vendidos –, mas, também, na exigência de questões relacionadas ao comportamento dos trabalhadores, como demonstrações de capacidade de inovação, de comunicação, de liderança e de adoção, sem restrições, dos propósitos corporativos.

Deste modo, os modelos de organização do trabalho e de gerenciamento da mão de obra passam a ser pautados por práticas como avaliações individuais, desenvolvimento de círculos de qualidade, ameaças da perda do lugar ocupado e a cobrança, ainda que de modo implícito, pela constante atualização de conhecimento e capacidade técnicas e pelo engajamento em eventos e estratégias da organização. Consequentemente, entre os trabalhadores emergem a concorrência e o individualismo, numa conversão aos valores da cultura neoliberal. (Gaulejac, 2007; Pagès et al, 1987; Linhart, 2007).

Nas instituições financeiras, tais práticas de gestão definem a tônica da organização do trabalho bancário. Como demonstram Sanches (2016) e Santos (2018), nos anos 1990 o setor bancário brasileiro passou por importantes mudanças, especialmente quanto à privatização das instituições, à abertura do mercado à concorrência internacional e ao desenvolvimento das ferramentas de tecnologia da comunicação, intensificando a automação e a digitalização das tarefas. Desse modo, o fazer bancário foi transformado numa atividade com elevado nível de automatização e de normatização, onde se verifica a intensificação da exploração de sua mão de obra, através, principalmente, da cobrança de metas relacionadas a vendas e volume de produção. Esta cobrança é fortalecida pelos diversos meios de controle exercido sobre o trabalhador, como ferramentas digitais de averiguação da produção, avaliações individuais, programas de sugestão de melhorias e de inovação de processos, além de uma cultura corporativa que tende a buscar no bancário seu completo envolvimento com os propósitos da empresa.

A diretoria tomada para estudo é tida como estratégica para a instituição financeira. Os trabalhadores que nela atuam e selecionados para nossa investigação são responsáveis por processos de cálculo de risco de crédito e de estabelecimento de limite de crédito para empresas clientes do banco. Esses trabalhadores são identificados como assessores. Conforme os relatos obtidos dos entrevistados e das observações realizadas pela pesquisadora, o trabalho desenvolvido na referida diretoria mantém similaridades à produção taylorista, já que a principal meta cobrada dos depoentes seria o maior número de processos de análise finalizados no menor tempo possível. O discurso mantido pela gerência enfatiza que a qualidade e a assertividade das análises são essenciais para os resultados financeiros da própria corporação, visto que a análise de risco e de limite de crédito figura como elementar na condução dos níveis de inadimplência de uma instituição financeira. Contudo, a despeito do discurso orientado pela perspectiva da qualidade das tarefas, os assessores são diariamente cobrados pela quantidade de processos analisados e por manter, sob controle, o estoque dos casos que ainda aguardam

uma resposta. Dado que cada processo contém um prazo máximo para ser analisado e que o número de assessores é considerado por eles próprios – como foi possível verificar nas entrevistas – insuficiente para amparar o elevado volume de trabalho que chega diariamente, a pressão por aumentar a produtividade e dar vazão ao estoque de processos figura como o principal aspecto a ser observado e respeitado nas atividades diárias da referida diretoria. Ademais, os processos ali desenvolvidos são majoritariamente normatizados e automatizados, contribuindo, assim, juntamente à necessidade de produzir de modo acelerado, para a dificuldade em atuar com autonomia e alguma criatividade. Vale notar que, além de se tratar de um setor estratégico da instituição financeira, cujas vagas são bastante concorridas entre todos os trabalhadores daquele banco, a maioria dos assessores que ali atuam possuem alto grau de escolaridade, com diversos cursos de pós graduação completos. Entretanto, acabam atuando em uma função bastante repetitiva e normatizada, sendo esse um ponto de frustração para diversos entrevistados. Além de dificultar a execução de uma atividade analítica com qualidade, a cobrança por rapidez também é identificada como motivo de cansaço mental e físico.

Embora não explícita, a exigência por constante aprimoramento profissional leva esses profissionais a investir tempo e recursos financeiros em cursos de especialização e MBA, como modo de aumentar a pontuação no currículo e de se destacar dos demais. A ameaça do avanço da tecnologia e da automatização se tornou uma preocupação constante para a maioria deles, especialmente para os que não dominam ou os que não se identificam com o uso das novas ferramentas de análise e de manipulação de dados.

Se o modo de produção apresenta influências do modelo taylorista-fordista, fundamentado, sobretudo, na rapidez com esses trabalhadores fazem a “esteira” digital de processos girar, a gestão e a cultura do local são orientadas por princípios toyotistas, através da valorização da demonstração de autonomia, da capacidade de inovar, de criar novas soluções para as adversidades da atividade e de aprender continuamente. Valorizam-se, sobretudo, os funcionários que aderem aos valores da diretoria, sem questionamentos.

Como exemplos de mecanismos do controle – explícito ou não – que se exerce sobre os assessores, estão as duas avaliações individuais às quais são submetidos semestralmente, uma delas com direito a benefícios financeiros para os melhores colocados. Os próprios trabalhadores, contudo, reconhecem o aumento da competitividade entre eles e a busca preocupante por notas mais elevadas atribuídas por seus pares e superiores nas avaliações. Os programas para sugestão de melhorias, cujo propósito, segundo os discursos gerenciais, é a possibilidade de detecção de aspectos produtivos e relacionais que podem ser melhorados no interior da diretoria, são tidos pelos trabalhadores, antes de tudo, como um mecanismo de avaliação indireta por parte dos gestores e de possibilidade de autopromoção para o participante, os quais se sentem, muitas vezes, pressionados a participar, embora a adesão seja facultativa.

Numa cultura onde busca-se conformar a subjetividade do trabalhador para que este adote, sem resistência, os objetivos do capital, os entrevistados apontam para a dificuldade de obter a completa compreensão dos requisitos subjetivos requeridos pela gerência. Por essa razão, entre eles passa a prevalecer o sentimento de insegurança e de frustração ante a dificuldade em saber exatamente como agir ou em identificar o que levou um de seus pares à promoção de cargo, em detrimento deles próprios. Embora busquem adequar suas capacidades técnicas e comportamentais, sentem-se frustrados perante a ausência de oportunidades de evolução da carreira – num confronto com a lógica neoliberal do constante crescimento profissional e das condições financeiras – e ameaçados pela possibilidade de perda do lugar ocupado, devido ao movimento de redução do número de bancários e ao aumento da precarização das condições de

trabalho no país. Entretanto, é possível verificar que, apesar das dificuldades e ameaças vivenciadas, alguns entrevistados se mostram compreensivos quanto às políticas adotadas pela empresa, principalmente aquelas de redução dos postos de trabalho e da criação de cargos com salários inferiores, justificadas pela necessidade de redução dos custos. Ou, ainda, demonstram compreensão quanto às avaliações individuais, ao concordarem com o discurso gerencial de que estas compõem um mecanismo de orientação da carreira e de reconhecimento daqueles que realizam melhor seu trabalho, em detrimento de ponderações acerca da competição que estes mecanismos de controle promovem e da capacidade que possuem de intensificar o processo de exploração da mais-valia.

A identificação da lógica neoliberal e de suas ferramentas de organização do trabalho possibilita, portanto, a compreensão do modelo de organização do trabalho realizado na referida diretoria, no comportamento e no sofrimento demonstrados pelos trabalhadores ali alocados, conforme é possível averiguar neste estudo.

Palavras-chave: Trabalho Bancário; Neoliberalismo; Subjetividade; Sofrimento Psíquico.

REFERÊNCIAS

Alves, G. (2011). Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. Boitempo.

Antunes, R. (2009). Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª edição. Boitempo.

Dardot, P.; Laval, C. (2016). A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Boitempo.

Garcia, N. (2022, 22 de agosto). Cinco maiores bancos concentram 78% dos lucros do sistema bancário em 2021. Jornal Folha de São Paulo. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/08/cinco-maiores-bancos-concentram-78-dos-lucros-do-sistema-bancario-em-2021.shtml>.

Gaulejac, V. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Ideias e Letras.

Harvey, D. (2016). Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 26ª edição. Edições Loyola.

Linhart, D. (2007). A desmedida do capital. Boitempo.

Mesmo com lucros de R\$ 175 bilhões, bancos fecham mais de 12 mil vagas em 2 anos. (2022, 03 de março). CUT – Central Única dos Trabalhadores. <https://www.cut.org.br/noticias/mesmo-com-lucros-de-r-175-bilhoes-bancos-fecham-mais-de-12-mil-vagas-em-2-anos-f018>.

Mais de 40 mil bancários se afastaram por doenças e acidentes de trabalho em 10 anos. (2022, 27 de julho). Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região. <https://spbancarios.com.br/07/2022/42-mil-bancarios-afastamento-doencas-acidentes-trabalho-10-anos>

Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V. & Descendre D. (1987). O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. Atlas.

Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2022: Volume 2. Investimentos em tecnologia (2022). <https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/pesquisa-febraban-2022-vol-2.pdf>

Sanches, A. T. (2016). A grande corporação bancária e os meandros do processo de trabalho. 2016. (Tese de Doutorado em Sociologia. Universidade de São Paulo]. Repositório da Produção USP. <https://repositorio.usp.br/item/002784804>.

Santos, W. E. F. (2018). O trabalhador digitalizado: a formação do sujeito neoliberal no setor bancário (2008-2018). [Tese de Doutorado em Sociologia. Universidade de São Paulo]. Repositório da Produção USP. <https://repositorio.usp.br/item/002955800>.

RELATOS DE EXPERIÊNCIA NO TRABALHO COMO VOLUNTÁRIA NUMA PLATAFORMA DE COLETA SELETIVA E EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Marcella Vieira da Silva Ramos
Bacharel em Gestão Ambiental
marcellav@id.uff.br
PPGAd/UFF

RESUMO EXPANDIDO

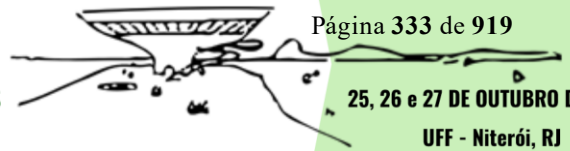
Este relato tem por objetivo apresentar a experiência de trabalho e explorar uma perspectiva sobre lugares e trabalhadores pouco discutidos nos estudos do trabalho e da subjetividade. Especialmente, ao envolver as dimensões do terceiro setor, do trabalho em comunidades e dos vínculos de trabalho estabelecidos nestes territórios, e das questões entre trabalho e meio ambiente na urgência climática em que vivemos. Este relato busca explorar o fenômeno trabalho a partir das questões que se impõem a quem trabalha, deslocando-se de uma perspectiva meramente gerencialista, e recusando uma visão patologizante e criminalizante da pobreza. Ressalta-se que como fundamento metodológico e ético, preservamos o anonimato com a alteração de todos os nomes citados, o que inclui o nome da comunidade em que esta experiência se passou. Parte-se aqui da experiência junto a três trabalhadores, registrado em diário de campo dos anos de estágio e de trabalho da autora, entre 2018 e 2019, no ‘Reciclar é Atitude’, uma plataforma de educação ambiental e coleta seletiva fundada em 2013. Sua fundadora, a Maria Joana, formulou o projeto em meio a necessidade de agir diante do trauma que abateu a comunidade do Morro das Graças em abril de 2010, quando 34 pessoas morreram vítimas de deslizamentos depois de fortes chuvas que atingiram a cidade do Rio de Janeiro. Maria Joana iniciou o projeto com atividades educativas para conscientizar os moradores frente ao descaso do Estado na prevenção de políticas públicas para a gestão dos resíduos sólidos que foi parte direta na tragédia de 2010. Com o desenvolvimento do projeto, ela passou a distribuir, com o apoio de outras organizações, ecobags pela comunidade. As sacolas serviam para que os moradores depositassem seus resíduos, ao invés de descartá-los inapropriadamente nas encostas. Os resíduos recolhidos eram posteriormente dispostos em um depósito com a ideia inicial de que fossem destinados a cooperativas, mas a falta de verba para custear a logística desse envio impossibilitou essa ação. Por isso, parte desses resíduos passou a ser usada nas oficinas de artesanato, impulsionando nos moradores não somente a conscientização sobre o descarte de lixo, mas, igualmente, como uma forma de empreender. De acordo com Reigota (2008), em seu livro intitulado “O que é educação ambiental”, aborda o tipo de ensino que Maria Joana realizava. Segundo o autor, essa educação é política e se inter-relaciona em suas dimensões econômicas, sociais e culturais, na busca pela independência e autonomia. Nessa educação política cabe a participação de todos os cidadãos. Neste sentido, a cidadania é necessariamente a construção e intervenção direta da população para sanar e encontrar ações possíveis que tragam dignidade e possibilitem o bem-estar comum. Neste relato de experiência, foi possível analisar como a relação de Maria Joana, principal figura investigada, poderia ser vista como motivadora ou desestimulante, pelas pessoas terem a sensação de frustração por não conseguir atender a todas as demandas geradas por ela. Maria Joana possuía um discurso altamente meritocrático, que justificava pela sua história de vida, afirmando que “sobrevive disso”. Ela contava como histórias de superação e mérito serviam como uma espécie de suporte psicológico para que ela enfrentasse e superasse seus próprios problemas. Para manter e conseguir lidar com todos os desafios enfrentados, Maria Joana não dormia e privada do sono, mostrava-se irritada, em especial, por sua busca pela “perfeição” nas suas ações. Nesse cenário, Maria Joana era constantemente associada a estereótipos de gênero, como “neurótica”, “reativa”, “mulher difícil de lidar”. Os traços de obstinação e inquietude, associados de forma

positiva ao masculino, faziam com que Maria Joana fosse vista como “difícil”. Longe do papel de gênero esperado dela, Maria Joana era, ao mesmo tempo, uma força de atração e de repulsa na comunidade: mantendo a fidelidade das pessoas ou afastando-as. Ela acreditava que sua assertividade e perfeccionismo eram as maneiras corretas de “tirar as pessoas da zona de conforto” e fazê-las agir. Além de Maria Joana, outra figura importante na plataforma era o Roberto, responsável por, sozinho, coletar os resíduos de todas as ecobags espalhadas pela comunidade. Sem qualquer tipo de auxílio, Roberto realizava esse trabalho de forma voluntária, pelo “amor” que tinha ao “Reciclar é Atitude”. O trabalho era muito pesado e insalubre, e durante um período de dois meses, a autora deste relato auxiliou Roberto em sua coleta. Por essa proximidade, foi possível compreender o dia-a-dia de Roberto e sua dedicação à plataforma. Ele possuía uma fonte de renda, trabalhando como segurança na parte da noite. Usuário de cocaína, ao que parecia nada o impedia de continuar atuando na plataforma. Diferente dos estereótipos mais comuns, no qual o uso de drogas é uma discussão criminalizante, moralizante e punitiva, a convivência com Roberto possibilitou compreender o lugar do uso da droga a partir de um dia-a-dia tão insalubre e perpassado por traumas como os da tragédia de 2010 e as constantes tensões entre grupos armados no território. Como estimulante, a cocaína era para Roberto uma forma de sentir prazer em um meio no qual as tragédias eram constantes. A droga servia para dar conta de lidar com esse ambiente e com todas as atividades que desenvolvia, assalariadas e voluntárias. Clarice é a terceira trabalhadora da qual falaremos, conhecida como 'Pereirão', referência a personagem de uma novela sobre mulher que “sabia fazer de tudo um pouco”. Clarice sustentava sua casa com um emprego de cuidadora, o qual afirmava ser “bastante estressante”. Seu vínculo de emprego impossibilitava a dedicação de Clarice ao ofício de artesã. Essa limitação de tempo de Clarice despertava raiva em Maria Joana. O potencial de Clarice era “desperdiçado”, dizia Maria Joana. No entanto, a realidade de trabalho de Clarice associada à falta de rede de suporte, impunha a exaustão e impossibilitavam a dedicação ao “Reciclar é Atitude”. Mesmo neste cenário, Clarice desenvolvia protótipos com muita criatividade, e se mostrava apaixonada por essa prática. O contato com os três trabalhadores levam às seguintes reflexões: o mérito e a ideia de empreendedorismo estão imbricadas nos mais distintos espaços de trabalho (Uchôa de Oliveira e Bastos, 2022). As falas de Maria Joana demonstram como a ideia do “self made men” pode servir para dar sentido à brutalidade de uma vida de sucessivas tragédias. Ao mesmo tempo, faz com que as questões estruturais sejam esquecidas, como na “raiva” que Maria Joana sentia da “pouca dedicação” de Clarice. O contato com Roberto também nos informa sobre a moralização do uso de drogas, em particular, nos ambientes de trabalho e reforçam a necessidade da discussão a partir de uma perspectiva antipunitivista. Para além desses pontos, o trabalho desenvolvido por Maria Joana, Clarice e Roberto denuncia a invisibilização das comunidades e dos trabalhos lá desenvolvidos. Há o abismo entre asfalto e morro, como se o morro não fizesse parte da cidade. A partir deste relato de experiência, argumentamos que mobilizar a responsabilidade em ações vistas como muito “simples”, como reciclar o lixo, podemos pensar estratégias de construção da dignidade humana e fazer parte das esferas decisórias sobre essas comunidades, com a participação social ativa para transformação mudar não apenas o ambiente que vivem, mas das subjetividades humanas. Ou, como diria Maria Joana, “mudar de dentro para fora” porque é de onde vem a “verdadeira mudança”.

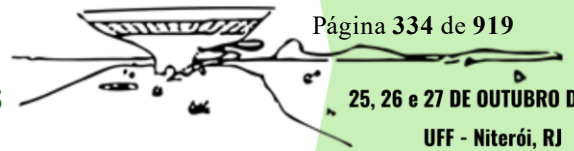
Palavras-chave: Trabalho; Subjetividade; Educação Ambiental; Coleta Seletiva.

REFERÊNCIAS

Reigota, M (2008). O que é educação ambiental. São Paulo, SP: Pindaro Livros



Uchôa, O., Bastos, J. (2022). Uberização: precarização do trabalho e ação política dos trabalhadores no Brasil de 2020. (pp. 01-16). Rio de Janeiro, RJ: Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho



Eixo 5 – Violências e assédios no trabalho

A DIVISÃO DE CLASSE ENTRE OFICIAIS E PRAÇAS E A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NA MARINHA

Isabela Faria Berno

Mestrado em Estudos Fronteiriços
isabela.berno@ufjf.br
Universidade Federal do Rio de Janeiro

João Batista Ferreira

Doutorado em Psicologia
jbf@ufjf.br
Universidade Federal do Rio de Janeiro

RESUMO

Os pilares das Forças Armadas do Brasil - hierarquia e disciplina - demandam dos militares uma conduta proativa e submissa que reconheça a estrutura hierárquica. No entanto, tal demanda visa também modelar o comportamento e as subjetividades para que possam desempenhar suas funções dentro dessa organização. Dessa maneira, o objetivo deste ensaio teórico é introduzir elementos que possam contribuir para uma discussão e análise crítica da divisão hierárquica entre oficiais e praças, especialmente na manifestação da violência do assédio moral. Com base na Psicodinâmica do Trabalho como referencial teórico, argumentamos que estruturas hierárquicas extremamente rígidas, com limitada mobilidade interna - da posição de praça para a de oficial - podem propiciar a prática do assédio moral por aqueles que detêm o poder sobre seus subordinados.

Palavras-chave: Militares; Assédio moral; Saúde mental; Patologia social do trabalho.

1. INTRODUÇÃO

As Forças Armadas brasileiras possuem em seus pilares a hierarquia e a disciplina, como aponta o regulamento disciplinar da Marinha do Brasil em seus artigos 2º e 3º:

Art. 2º – Disciplina é a **rigorosa observância** e o **acatamento integral** das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo **perfeito cumprimento** do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

Parágrafo único – A disciplina militar manifesta-se basicamente pela: – **obediência pronta** às ordens do superior; – **utilização total das energias** em prol do serviço; – correção de atitudes; e – cooperação espontânea em benefício da disciplina coletiva e da eficiência da instituição.

Art. 3º – Hierarquia Militar é a ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura militar. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação, se faz pela antiguidade no posto ou na graduação.

Parágrafo único – O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade. (Grifo nosso). (BRASIL, 1983).

Nesse regulamento, pode-se observar a exigência de uma postura servil, proativa, respeitando o sequenciamento hierárquico, além de adjetivos com conteúdo de perfeição, exagero e imediatismo que claramente endossam e moldam o comportamento a ser desejado para o trabalho nessa organização. Contudo, tais requisitos comprometem grande parte da subjetividade, visto que impedem a individualidade e a singularidade dos sujeitos. (Mendes, 1995).

No momento em que se lança um olhar sobre essa organização de trabalho, torna-se imprescindível questionar o impacto que a distinção entre oficiais e praças reflete e implica no dia a dia de trabalho. Um desses impactos, relaciona-se com o Abuso de Poder que pode ocorrer de forma trivial e sutil. Apesar dos movimentos eticistas contemporâneos, bem como os dispositivos legais da legítima defesa e do contraditório, é contumaz a ação assediadora de comandantes contra subordinados.

A temática do assédio moral não é recente, e sua prática seria tão antiga quanto o ato de trabalhar. Atualmente, o tema tem ganhado destaque na esfera jurídica e sua prática tem sido debatida com intuito de regulamentação legal para garantir o direito aos trabalhadores que sofrem essa violência. A última atualização foi a promulgação da lei 14457/22 em setembro de 2022. A novidade nessa lei é a inclusão da Comissão de Prevenção a Acidente e Assédio para sua prevenção e combate.

Para Barreto e Heloani (2015), o assédio moral ocorre por meio da repetição sistemática de atos humilhantes, constrangedores e desqualificantes que evidenciam um conflito entre o agente do poder e os subordinados. Seriam exposições constantes a atos de humilhações, no psiquismo ele atua como uma forma de tortura psicológica, que pode ocorrer tanto de forma direta como indireta.

Dentro da teoria da Psicodinâmica do trabalho, o assédio moral é estudado como uma violência dentro das patologias sociais do trabalho. Como violência, ele “reflete uma diferença transformada em desigualdade, forma de dominação, não-reconhecimento do outro, e processo de coisificação que subtrai a condição humana das pessoas”. (Ferreira, 2009, p.55).

Desta maneira, objetiva-se agregar aspectos que possam contribuir para discutir e analisar criticamente a divisão hierárquica entre oficiais e praças na ocorrência da violência do assédio moral.

2. DISCUSSÃO

Ao observar a estrutura hierárquica nesta organização, constata-se a ordenação por patentes. Em tese, há duas classes dentro dessa hierarquia - oficiais e praças -, a ordenação de patentes é chamada de posto para oficiais (Figura 1) e de graduação para praça (Figura 2). Dentro da classe de praças há somente a divisão por graduação e na classe de oficiais existem

as divisões também pelos círculos de convivência e dentro de cada círculo há a divisão por posto - níveis de responsabilidade e qualificações profissionais. (Marinha, 2023).

A estrutura do quadro de oficiais se torna, então, mais complexa por envolver a divisão dos círculos de convivência- subalternos, intermediários, superiores e gerais - e dentro dela a segmentação por posto.

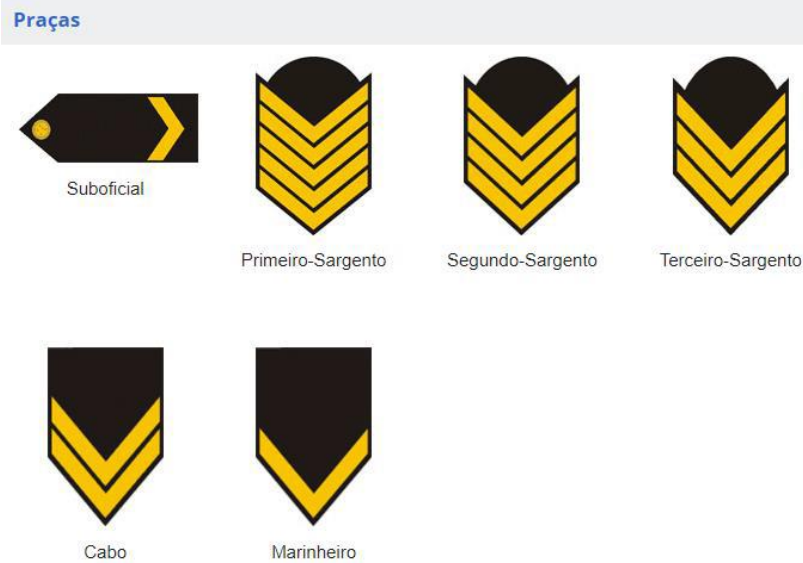
No quadro de oficiais, o militar inicia sua carreira oficialmente no posto de segundo tenente. Entretanto, para que ele possa ingressar na classe de oficiais deve pertencer à graduação de Guarda-Marinha - que seria um tipo de praça especial - e, no quadro de praças, o militar gradua inicialmente como marinheiro. É importante destacar que a mudança da classe de praça para a de oficial ocorre somente por meio de concurso. (Marinha, 2023).

Figura 1 – Quadro de oficiais da Marinha brasileira com os círculos de convivência e os postos

Oficiais			
Generais	Superiores	Intermediários	Subalternos
			
Almirante	Capitão de Mar e Guerra	Capitão-Tenente	Primeiro-Tenente
			
Almirante de Esquadra	Capitão de Fragata		Segundo-Tenente
			
Vice-Almirante	Capitão de Corveta		Guarda-Marinha (Praças Especiais)
			
Contra-Almirante			

Adaptado de *Postos e Graduações*. Marinha do Brasil, 2023.

Figura 2 – Quadro de praças da Marinha brasileira com as graduações



Adaptado de *Postos e Graduações*. Marinha do Brasil, 2023.

A estrutura altamente hierarquizada e a separação dos trabalhadores em classes, no cotidiano, acarreta certa diferenciação na divisão das tarefas, aos oficiais cabem trabalhos mais intelectualizados e com poderes de ordens e decisões sobre a outra classe, de militares praças. Esses seriam responsáveis por dar suporte aos oficiais para executarem as tarefas prescritas pela organização, o que demanda uma postura de maior subserviência.

Pensando que a exigência para compor o quadro de praça é ensino médio e técnico; e para os oficiais, curso superior ou equivalente, quando realizado pelas escolas navais, os militares que compõem a classe de praça são sujeitos, em sua maioria, com uma situação socioeconômica inferior aos oficiais. Tais fatos corroboram com a associação do assédio moral à discriminação e à intolerância, por ocasionar sentimentos de inferioridade e desvalorização e a estruturas organizacionais altamente hierarquizadas, rígidas e com diferenciação clara de patentes, como na Marinha brasileira entre oficiais e praças.

Desta forma, a estrutura e a dinâmica das Forças Armadas brasileiras merecem uma análise crítica e uma abordagem que promova o respeito e a igualdade.

3. CONCLUSÃO

A estrutura hierárquica da Marinha brasileira, com sua divisão distinta entre oficiais e praças, cria um ambiente propício para situações de assédio moral. Esta é uma questão delicada dada a existência de leis e regimentos exclusivos das Forças Armadas, tornando-a suscetível à interpretação e ao cumprimento pelo Comandante da Marinha em exercício, bem como pela Diretoria de Saúde Militar.

A estrutura das Forças Armadas, combinada com as normas de disciplina e hierarquia, pode resultar em uma supressão da individualidade e da subjetividade, intensificando os impactos negativos do assédio moral. A hierarquia rígida e a falta de mobilidade podem resultar em um sentimento de impotência entre as praças, o que pode aumentar o risco e a prevalência do assédio moral.

Considerando a atual legislação, a Marinha brasileira - no comando das Forças Armadas no momento - precisa adotar medidas efetivas para prevenir o assédio moral e garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os seus membros. Isso pode incluir a criação de canais para denúncias de assédio, bem como a implementação de treinamento e conscientização para todas/os militares.

REFERÊNCIAS

Barreto, M. & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serv. Soc. Soc.* 123, 544-561. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>

Decreto nº 88.545, de 26 de julho de 1983. Aprova o Regulamento Disciplinar para a Marinha e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1983/D88545.html. Acesso em: 06 jun. 2023

Ferreira, J. B. (2009). *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. 7Letras.

Marinha do Brasil. (2023). Postos e Graduações. Disponível em: www.marinha.mil.br/postos-e-graduacoes. Acesso em: 06 jun. 2023

Mendes, A. M. B. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 15(1-3), 34-38. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>

REFLEXÕES SOBRE A GESTÃO: CONSTRUÇÃO DE UM ESPAÇO DIALÓGICO PARA AS LIDERANÇAS COMO FORMA DE PREVENIR ASSÉDIOS E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO NA UERJ

Ana Paula de Almeida Pereira Nunes
Psicóloga
Mestre em Saúde Coletiva
Psicóloga do Trabalho na UERJ
ana.nunes@sgp.uerj.br
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Aline Campos de Moraes dos Santos
Psicóloga
Especialista em Gestão de Pessoas
Psicóloga do Trabalho na UERJ
aline.santos@sgp.uerj.br
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Fabio Souza Ramos
Psicólogo
Mestre em Psicologia Social
Coordenador de Dimensionamento na UERJ
fabio.ramos@sgp.uerj.br
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Gabriella Santiago Wolfram
Psicóloga
Doutora em Psicologia Social
Psicóloga do Trabalho na UERJ
gabriella.wolfram@sgp.uerj.br

Isabela Buckley
Graduanda em Psicologia na UERJ
isabelabuckley@gmail.com
Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ

Vanessa Silva Perez
Psicóloga
Mestre em Administração
Psicóloga do Trabalho na UERJ
vanessa.perez@sgp.uerj.br
Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ

RESUMO

O dia-a-dia na dinâmica organizacional do Serviço de Apoio, Acompanhamento e Qualidade de Vida no Trabalho (SAAQ) do Departamento de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal (DESENP) da Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) apresenta situações complexas acerca das relações de trabalho entre pares e chefias, atravessadas por conflitos e denúncias de assédios e outras violências. A partir de aportes teóricos como a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho de Mário César Ferreira e da Educação Dialógica de Paulo Freire e revisões de literatura sobre o tema assédio moral, o SAAQ iniciou uma proposta de construção de um espaço de diálogo entre os gestores da Universidade. Tal vivência tem como objetivo principal a tecitura de uma rede de compartilhamento de informações e de apoio entre os gestores. O trabalho realizado pelo SAAQ permitiu trazer à tona uma série de dificuldades apontadas pelos líderes para lidar com

o tema assédio e também com outras temáticas transversais ao assunto, como questões de comunicação e relações interpessoais. A metodologia adotada apresentou os seguintes procedimentos: pesquisa bibliográfica sobre o tema assédio, mantendo sempre a Ergonomia da Atividade como pano de fundo; análise quantitativa e qualitativa dos casos atendidos pelo serviço no ano de 2022; e a sensibilização dos trabalhadores acerca do tema por meio da transmissão de informações interdisciplinares através de encontros com os gestores. Enquanto resultado preliminar, observa-se maior mobilização dos gestores na tratativa dos assédios e almeja-se, como resultado futuro, que a promoção dos espaços dialógicos entre os gestores fortaleça lideranças que se tornem protagonistas da política contra todas as formas de assédio e violências dentro da Universidade.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Assédio moral; Liderança; Prevenção ao assédio.

O assédio moral é compreendido como uma violência no trabalho. Configura-se como reflexo do desenvolvimento das sociedades contemporâneas, que caminhou com o avanço do capitalismo, globalização e flexibilização das relações de trabalho (Barreto & Heloani, 2015). A violência do assédio moral traz consequências assustadoras visto que o trabalho possui função social e subjetiva na constituição dos sujeitos, sendo agente da nossa sobrevivência e satisfação, prazer e sofrimento (Dejours et. al., 1994). Torna-se nocivo à saúde por ocasionar sentimentos de isolamento, desvalor e desrespeito à vítima decorrente de uma conduta abusiva por parte do assediador. Atinge a dignidade humana e promove consequências psicológicas e sociais assustadoras (Hirigoyen, 2015).

A terminologia assédio moral surgiu em 1998 com a publicação de Marie-France Hirigoyen *Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* (Hirigoyen, 1998) no qual a autora elucida uma série de relatos de seus pacientes acerca de violências sofridas no trabalho. Esta publicação fez eclodir potentes movimentos sociais nos países ocidentais que ficaram mais atentos a esta violência. No Brasil, foi criado o Projeto de Lei nº 1521 (2019) que prevê a criminalização de quem exerce assédio moral, alterando o Decreto-Lei nº 2.848 (1940) do Código Penal. Atualmente, há menções contra dano moral no âmbito federal na Constituição da República Federativa do Brasil (1988/2016) nos artigos 5 (p. 13) e 37 (p. 36) e no Código Civil (Lei 10.406, 2002). Já no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, a Lei estadual nº 3.921 (2002) veda a prática de assédio nas administrações públicas com penalizações aplicadas e descritas no Estatuto do Servidor Público do Estado que vão desde a advertência até sua demissão.

Mediante as legislações mencionadas, para se configurar o assédio moral como tal, é preciso que haja materialidade que demonstre que a conduta abusiva não se tratou de um fato isolado, mas sim de uma prática que se manteve ao longo de determinado tempo. Neste sentido, a frequência e a repetição desta prática são fundamentais para a configuração de tal violência

(Heloani, 2005). Além disso, torna-se importante ressaltar que a maioria das denúncias dos últimos tempos se voltaram para as relações que envolviam chefias e subordinados (Tribunal Superior do Trabalho, 2019), mencionando abusos de poder e hierarquia.

No carrossel de violências no trabalho também se encontra o assédio sexual que se caracteriza por toda tentativa, por parte de uma figura de poder, de obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis e indesejáveis. Podem envolver manifestações agressivas de índole sexual que buscam prejudicar a atividade laboral da vítima e implica em “não consentimento” que deve ser entendido amplamente como a não adesão da vítima à investida do agressor (Fiocruz, 2014). Diferente do assédio moral, o assédio sexual é tipificado como crime pelo Código Penal Brasileiro no artigo 216-A (Decreto-Lei 2.848, 1940), sendo uma importunação que pode ser consumada mesmo ocorrendo uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pela vítima.

Neste sentido, com o avanço das tecnologias e das informações, a temática dos assédios ganhou pauta nas organizações com o objetivo de promover relações mais transparentes como forma de combater as consequências nocivas à saúde dos trabalhadores e aos indicadores organizacionais (Glina & Soboll, 2012; Martiningo Filho & Siqueira, 2008; Valadão Júnior & Mendonça, 2015). De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), na última década se acentuou a formalização de denúncias nesta temática nos principais canais de ouvidoria das empresas brasileiras (Tribunal Superior do Trabalho, 2019). Atualmente, a controladoria geral na união disponibilizou o canal fala.br como canal integrado na administração pública que facilita o acesso a quem necessite manifestar sua denúncia.

As situações de percepção de assédio denunciadas na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) também ganharam pauta nos debates de promoção à saúde dos trabalhadores. O Serviço de Apoio, Acompanhamento e Qualidade de Vida no Trabalho (SAAQ), pertencente ao Departamento de Desenvolvimento (DESENP) da Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP), desde 2022 vem intensificando ações de promoção de qualidade de vida e relações de trabalho mais saudáveis como recurso preventivo de práticas abusivas e violências no ambiente laboral. O SAAQ, composto por uma equipe de psicólogas do trabalho e uma estagiária da graduação de psicologia, tem como missão realizar o acompanhamento funcional do servidor da UERJ, valorizando sua qualidade de vida e promoção da sua saúde integral. Apresenta-se enquanto dispositivo estratégico, sistêmico e operacional, sendo referência para lidar com situações de conflito de variadas naturezas que envolvem impactam as relações de trabalho dentro da Universidade.

A partir da sua vertente estratégica, o serviço atua na construção de políticas que respaldam a promoção da qualidade de vida e a prevenção a qualquer tipo de violência. Podemos citar a participação do serviço na Comissão para prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e outras formas de discriminação, que foi validada em 2023 com a Portaria N° 41 (2023) e no Comitê de Assessoramento em Ações de Promoção da Saúde Universitária descrito na Portaria N° 1009 (2022).

Apresenta-se enquanto prática sistêmica, a sua atuação em múltiplas ações de acompanhamento funcional do servidor desde a sua chegada até seu desligamento, como por exemplo, a ambientação e recepção de novos servidores, treinamento de avaliadores de estágio probatório, projetos de desenvolvimento de liderança e preparação para aposentadoria. Enquanto dispositivo operacional, o SAAQ realiza ações periódicas de promoção de qualidade de vida com práticas integrativas de saúde, bem como, atendimentos individuais a servidores e componentes organizacionais. Os atendimentos individuais ao longo do cotidiano se mostraram fundamentais para a elaboração de ações de intervenção e desenvolvimento com foco na prevenção dos assédios, com destaque para o Projeto de Desenvolvimento de Lideranças para gestores da universidade. Tal condução se deu a partir de uma análise quantitativa e qualitativa dos atendimentos realizados no ano de 2022 que evidenciaram uma relação entre chefia e subordinados permeada por dificuldades de comunicação, relacionamento interpessoal e condutas abusivas que se mantiveram associadas a percepções de assédio de ambas as partes.

A proposta de intervenção-piloto, com base na estruturação de espaços dialógicos entre os gestores na Universidade, teve como marcos conceituais autores como Mário César Ferreira (2011; 2015) e Paulo Freire (1996), dentre outros que também foram utilizados como embasamento teórico. A Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) de Mário César Ferreira (2011; 2015) foi escolhida por trazer o entendimento de uma Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) preventiva, geradora de mudanças e que concebe o conceito de qualidade de vida de modo ampliado, para além de uma visão assistencial que visa, no geral, apenas a cura de dores causadas por um trabalho árduo. Tal perspectiva contribui para a proposta de intervenção pois entende que o desenvolvimento do trabalhador enquanto gestor, a partir da valorização da sua percepção sobre seu ofício, também faz parte da busca por uma melhor qualidade de vida no trabalho na medida em que contempla a discussão sobre o trabalho.

Também foi considerada a visão de Paulo Freire (1996) por trazer a contribuição da educação dialógica para a qual a construção do conhecimento acontece a partir do diálogo entre sujeitos numa perspectiva libertadora e emancipatória. A visão de Freire se aproxima do objetivo de tal intervenção na medida em que entende que a transformação de uma gestão pode

ocorrer por meio de temas geradores de reflexão que desencadeiam a construção do novo de forma ativa e no coletivo. Temas estes que serão capturados a partir da vivência dos gestores e que farão parte do diálogo entre eles contribuindo para seus desenvolvimentos. E como afirma Amorim (2017):

por meio desse diálogo é possível compreender a visão de mundo dos trabalhadores e trabalhadoras, sua realidade em situação, seus condicionamentos e, assim, dialogando com eles, decidir pelo conteúdo programático que será relevante e significativo, efetivamente formador e não apenas treinamento adestrador (p. 490).

Sendo assim, o projeto-piloto de desenvolvimento de lideranças parte do pressuposto da valorização do gestor como um líder e referência de seu grupo e se constitui como uma proposta de espaço de trocas e de diálogo entre estes atores, fundamentais para o pleno funcionamento da Universidade. O papel do gestor se constrói enquanto um educador que estimula o diálogo e desenvolve relações de respeito entre todos (Penteado et. al., 2011). Portanto, o objetivo geral do programa de lideranças da UERJ é fomentar conhecimento e desenvolvimento dos envolvidos acerca das principais temáticas de liderança e prevenção de violências, bem como estimular a criação de uma rede de apoio entre os gestores com o compartilhar de informações e fortalecimento de todos. Para tal, adotou-se os seguintes objetivos específicos:

- Analisar quantitativa e qualitativa os atendimentos realizados pela equipe SAAQ ao longo do ano de 2022;
- Aprofundar o estudo teórico para elaboração do conteúdo programático do projeto-piloto;
- *Benchmarking* com instituições públicas para aprimorar o aprendizado sobre o tema de desenvolvimento de líderes;
- Realizar reuniões introdutórias com a superintendência de gestão de pessoas e diretores dos centros setoriais para a exposição, verificação de interesse e validação do projeto;
- Elaborar um formulário para levantamento das necessidades dos gestores da Universidade
- Estruturar um projeto-piloto em módulos temáticos para grupos de gestores do mesmo Centro Setorial (CS) das Unidades Acadêmicas (UA) da Universidade;
- Formar parcerias com professores e serviços da Universidade que estarão presentes nos encontros, conduzindo temas pertinentes;
- Elaborar formulário de reação para aplicação após a realização de cada encontro do projeto-piloto;
- Executar, inicialmente, o projeto-piloto de desenvolvimento de lideranças com os diretores e vice-diretores das UAs dos quatro CS no ano de 2023;
- Avaliar e discutir os resultados iniciais obtidos para aprimoramento e ampliação do projeto posteriormente.

A metodologia empregada contemplou a revisão bibliográfica sobre os temas do Assédio no intuito de verificar os marcos teórico-conceituais que fariam sentido para a elaboração do programa. Também foi realizado um mapeamento exploratório por meio de análises quantitativa e qualitativa dos atendimentos realizados pelo SAAQ no ano de 2022 que se configurou como amostra inicial e sinalizador para a necessidade de elaborar um projeto-piloto que abarcasse os gestores da Universidade.

Neste sentido, foram contabilizados 68 atendimentos individuais e 19 aos componentes organizacionais. Além disso, foram realizadas 06 visitas técnicas a unidades externas da UERJ que foram quantificadas como atendimentos a componentes organizacionais. Os atendimentos foram categorizados a partir de cada perfil atendido através, a de uma análise de conteúdo (Bardin, 2011), gerando 06 temáticas principais, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 – Atendimentos SAAQ (2022)

Categorias Atendimentos	(n = 93)
Componentes Organizacionais	(n= 25)
Percepção de Assédio Moral	
Comunicação	
Conflito	
Papel do Gestor	
Insubordinação	
Sufrimento	
Servidores	(n= 68)
Abuso de poder	
Percepção de Assédio Moral	
Comunicação	
Conflito	
Injustiça	
Sufrimento	

Tomando como ponto de partida uma análise comparativa entre dois grupos, o SAAQ verificou conexão entre as categorias definidas, assim como uma relação entre chefias e subordinados que inspira cuidados.

Observa-se que a categoria Comunicação se mostrou presente nos dois grupos, o que pode revelar certa dificuldade na transmissão e recepção de orientações pertinentes às rotinas de trabalho por ambos os grupos. Isso inclui deficiência em dar e receber feedback, comunicação violenta e diálogo pouco sustentável, o que se associa à categoria Conflito em virtude dessa precariedade de comunicação entre as partes.

No grupo dos componentes organizacionais (representada por gestores) a categoria Insubordinação também se articulou com a falta de diálogo entre as partes, apontando uma certa dificuldade dos servidores de adequarem às normas previstas no Estatuto dos Servidores da UERJ (Lei 1318, 1988) e, ainda, a uma desrespeitosa relação de hierarquia institucional.

As categorias Injustiça e Abuso de poder do grupo servidores se vincularam ao sentimento de desvalorização pelos gestores do cargo ocupado pelo subordinado, assim como o não reconhecimento da relevância das atividades desenvolvidas por eles.

A categoria Papel do gestor despontou como ligada ao sentimento de estar insuficientemente preparado para a função. Já a categoria sofrimento aparece em ambos os grupos, revelando prejuízos à saúde mental, impactada pelas adversidades no ambiente de trabalho.

Por fim, a categoria Assédio apareceu em ambos os grupos e abarcou todas as categorias descritas, destacando que no grupo de servidores a modalidade de assédio que prepondera foi a descendente, advinda da chefia imediata. Já em relação ao grupo de gestores, prevaleceu a modalidade ascendente, na qual a violência parte dos subordinados. Outro dado importante foi o fato de os gestores relatarem o receio de serem acusados como assediadores ao exigir o cumprimento das regras institucionais.

Após esse mapeamento exploratório dos atendimentos realizados foi elaborado um projeto-piloto, com a proposta de desenvolver lideranças em espaços dialógicos, estruturados em cinco fases.

A primeira fase foi a preparação inicial da equipe a partir de leituras de artigos relacionados aos conceitos de liderança e assédios, supervisão periódica com professor da Universidade especialista em Psicologia do Trabalho e *benchmarking* realizado com a responsável pelo Treinamento da Fundação João Goulart da Prefeitura do Rio de Janeiro e com o núcleo de saúde da Fundação Oswaldo Cruz.

A segunda fase foi a elaboração e envio de questionário de levantamento de necessidades aos gestores das unidades acadêmicas (diretores e vice-diretores) dos quatro centros setoriais no intuito de corroborar a análise qualitativa do conteúdo trazido e as possíveis especificidades de cada um deles.

A terceira fase foi a elaboração de conteúdo do projeto inicialmente dividido em quatro módulos que abordaram as temáticas relacionadas com as categorias extraídas dos atendimentos, conforme tabela abaixo:

Tabela 2 – Temáticas dos encontros

1 ^a Importância da Gestão de Pessoas e Desafios; Autoconhecimento no Papel do Líder; Papéis e Responsabilidades Gestor, Servidor e SGP.
2 ^a Responsabilidades e Sanções Administrativas de todos os Servidores.
3 ^a Assédios no Trabalho; Gestão da Mudança; Saúde Mental do Servidor.
4 ^a Comunicação e Feedback; Desenvolvimento de Equipes; Diversidade, Inclusão e Acessibilidade.

A proposta inicial é que os módulos representassem caráter informativo e de troca de experiências, possibilitando a reflexão sobre práticas, seus dilemas, dúvidas, desafios e possibilidades.

A quarta fase contemplou a apresentação do projeto e o convite às direções dos quatro centros setoriais que ocorreu nos meses de abril e maio deste ano. Tal etapa foi de fundamental importância para auxiliar numa maior implicação dos diretores a partir de uma aproximação inicial que possibilitasse um trabalho cooperativo e de parceria. Além disso, tal apresentação contribuiu para melhor compreensão das especificidades de cada centro. Realizamos, assim, uma breve apresentação da proposta seguida de pactuação de possíveis datas dos encontros devido ao grande volume de trabalho dos diretores e dificuldade de conciliar agendas.

A quinta fase diz respeito à execução do projeto-piloto que teve início em maio deste ano com o Centro Biomédico e encontra-se no terceiro encontro. Também já foi realizado um primeiro encontro com o Centro Tecnológico e os outros estão em processo de agendamento das datas. O intuito é realizar um encontro geral com todos os centros setoriais para realizar uma avaliação geral e uma troca entre os centros para enriquecer as práticas. Cada grupo também será convidado a

preencher uma avaliação de reação, criada a fim de mapear a experiência vivida no intuito de auxiliar a equipe do SAAQ a identificar pontos de melhorias para os próximos, assim como, servir de instrumento de coleta de dados acerca das expectativas do grupo.

Verifica-se como resultados preliminares, um maior envolvimento dos gestores na tratativa contra assédios, a partir de um aumento da requisição de palestras sobre o tema, assim como o aumento da formalização de denúncias junto à Ouvidoria da UERJ. Estima-se que ocorra também um fortalecimento das relações entre os gestores das diversas unidades e a construção de uma rede de compartilhamento de informações e experiências. A implantação de espaços de convivência entre os gestores pode também contribuir para o fortalecimento de uma maior autonomia diante das situações de conflito no ambiente de trabalho.

Como resultados gerais esperados com o projeto, que se encontra em fase inicial, é que se atinja o maior número de gestores ainda em 2023 e que, ao longo de 2024, outros cargos de chefias sejam contemplados. Acredita-se que essa maior aproximação com os gestores seja uma forma de prevenir conflitos, dificuldades diversas no ambiente de trabalho e redução dos casos de assédio e outras violências na Universidade.

Assim, o SAAQ acredita que este projeto fortaleça a promoção de ações preventivas de promoção à saúde do trabalhador, ultrapassando o caráter meramente assistencialista e ampliando o conceito de uma real qualidade de vida no trabalho (Ferreira, 2011; 2015). O SAAQ, criado em 2020 no período pré-pandemia, tem no seu escopo de trabalho a promoção da qualidade de vida no ambiente laboral que pressupõe a escuta e a consideração da percepção dos trabalhadores, sejam eles gestores ou não, entendendo que as relações de trabalho exigem respeito. Assim, o serviço atua numa perspectiva de provocar a mudança em prol de uma cultura do respeito, da troca, da escuta e da educação permanente numa Universidade tão rica e diversa. Neste sentido, o SAAQ corrobora a visão de Penteado et. al. (2011) no que cerne ao papel do psicólogo nas organizações que é

ajudar na construção de uma cultura organizacional que não propicie o aparecimento do assédio, trabalhando com os líderes a mediação de conflitos e o desenvolvimento de lideranças participativas, e ainda criando programas que melhorem e desenvolvam a qualidade de vida e da saúde mental dos trabalhadores (p. 79).

Como já dito anteriormente, o SAAQ desenvolve ações nos âmbitos estratégico, sistêmico e operacional com a finalidade de produção da saúde e qualidade de vida. Compreende-se que, a partir de uma maior aproximação com os gestores com o intuito de apoiar e acompanhar as situações de maior complexidade e que envolvem pontos sensíveis, será possível prevenir violências em suas variadas formas. Orientá-los sobre as formas de como

proceder com seus subordinados, seja no que concerne a procedimentos administrativos e/ou comportamentais, a partir da abertura ao diálogo, permite que eles próprios criem suas formas de atuar. Entende-se que existem dois modos de trabalho, o real que é aquilo que se coloca em jogo para realizar o que está designado fazer e o prescrito, ou seja, aquilo que é esperado que se realize num processo de trabalho específico (Brito, 2009; 2009).

Portanto, observa-se que essa intervenção entende que compreender o real do trabalho (atividade) para além do prescrito (tarefa) se revela como condição imprescindível para se vislumbrar possibilidades e vencer os desafios. O projeto-piloto, para além de discutir práticas de gestão, que incluem situações de assédio e outras violências, também pretende desenvolver competências profissionais nos gestores a partir da reflexão sobre suas práticas. Sendo assim, o projeto traz o protagonismo para o gestor a partir do momento que propicia um espaço de confiança que possibilite trocas de experiências, escuta e apoio diante das adversidades encontradas no processo de liderança. O SAAQ com seu projeto de desenvolvimento de liderança pretende promover, dentro da Universidade, um novo olhar para a gestão com a promoção de uma cultura mais inclusiva e preventiva, podendo ser, em longo prazo, referência para outras instituições públicas na geração de ações de qualidade de vida e cuidado aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- Amorim, R. F. (2017). A formação do trabalhador e da trabalhadora numa perspectiva freireana. *Inter-Ação*, 42(2), 481-499. <https://doi.org/10.5216/ia.v42i2.43810>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barreto, M. & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social e Sociedade*, (123), 544-561. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- Brito, J. C. (2009). Trabalho Prescrito. In: Pereira, I. B & Lima, J. C. F. (Orgs.), *Dicionário da educação profissional em saúde*. (2a ed., pp. 440-445). EPSJV. <https://www.epsjv.fiocruz.br/publicacao/livro/dicionario-da-educacao-profissional-em-saude-segunda-edicao-revista-e-ampliada>
- Brito, J. C. (2009). Trabalho Real. In: Pereira, I. B & Lima, J. C. F. (Orgs.), *Dicionário da educação profissional em saúde*. (2a ed., pp. 453-459). EPSJV. <https://www.epsjv.fiocruz.br/publicacao/livro/dicionario-da-educacao-profissional-em-saude-segunda-edicao-revista-e-ampliada>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (2016). Senado Federal. https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf

Decreto-lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940. (1940). Tipifica os crimes contra a organização do trabalho. Código Penal. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm

Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. (1a. ed.) Atlas.

Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Edições Ler, Pensar, Agir.

Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, 11(2), 28-35. <https://doi.org/10.4000/laboreal.3552>

Fiocruz (2014). Assédio moral e sexual no trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz. <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>

Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa*. Paz e Terra.

Glina, D. M. R. & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 269–283. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008>

Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, (22), 101-108. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010

Hirigoyen, M. F. (1998). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Syros.

Hirigoyen, M. F. (2015). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (8ª ed.). Bertrand Brasil.

Lei nº 1318 de 10 de junho de 1988. (1988). Dispõe sobre o processo de elaboração do Estatuto da Universidade do Estado do Rio de Janeiro por seu Conselho Universitário. http://www.boluerj.uerj.br/pdf/ae_00001989_00001989.pdf

Lei nº 3921 de 23 de agosto de 2002. (2002). Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. http://www3.alerj.rj.gov.br/lotus_notes/default.asp?id=53&url=L2NvbnRsZWkubnNmL2M4YWEwOTAwMDI1ZmVlZjYwMzI1NjRlYzAwNjBkZmZmLzNkY2ZjZTAyYjA2YmU1MzkwMzI1NmMyODAwNTM3MTg0P09wZW5Eb2N1bWVudA==

Lei nº 10.046 de 10 de janeiro de 2002. (2002). Define como ato ilícito a ação ou omissão exclusivamente moral, responsabilidade civil e condiciona a obrigação de indenizar. Código Civil. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm#indice

Martiningo Filho, A. & Siqueira, M. V. S. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 9(5), 11–34. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>

Penteado, A. C. M., Mutton, M. R., Lunardelli., M. C. F., Júnior, E.G. & Canêo, L. C. (2011). Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho. *Psicologia para América Latina*, (21), 71-82. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2011000100006

Projeto de Lei nº 1521 de 13 de março de 2019. (2019). Tipifica como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência. Câmara dos Deputados. <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>

Portaria Reitoria Nº 041, de 9 de fevereiro de 2023. (2023, 9 de fevereiro). Institui Comissão para fins que menciona o Reitor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro em exercício. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro. http://www.ioerj.com.br/portal/modules/conteudoonline/mostra_edicao.php?session=VDFWT1JrNHdUa1JOYWsxMFVrVkJkMUy1TURCU2EwMTNURIJuTIU1cVJYUk5hMVpFVFVSTk0wMXFaek5SVIVrd1RWUlpORTE2VlhkT1JHY3pUWGM5UFE9PQ%3D%3D

Portaria Reitoria Nº 1009, de 28 de novembro de 2022. (2022, 28 de novembro). Designa membros do Comitê de Assessoramento em Ações de Promoção da Saúde Universitária. Ato Executivo de Decisão Administrativa Universidade do Estado do Rio de Janeiro. http://catalogo-redesirius.uerj.br/sophia_web/index.asp?codigo_sophia=316341

Tribunal Superior do Trabalho (2019, 6 de maio). *Assédio Moral: o que é e o que fazer?* [Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=WMZwlZmCXY0>

Valadão Júnior, V. M. & Mendonça, J. M. B. (2015). Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 19–39. <https://doi.org/10.1590/1679-39519022>

VIOLÊNCIA NO TRABALHO: ANÁLISE E INTERVENÇÃO ATRAVÉS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Cláudia de Negreiros Magnus

Doutora em Psicologia

claudia-magnus@saude.rs.gov.br

Saúde do Servidor / Hospital Psiquiátrico São Pedro – SES/RS/PROSER

Tatiane de Cássia Xavier de Oliveira

Psicóloga

tatiane-oliveira@saude.rs.gov.br

Divisão de Gestão de Pessoas / Departamento Administrativo – SES/RS/PROSER

Rafaela Luiza Telöken

Graduanda de Psicologia – UFCSPA

rafaelalt@ufcspa.edu.br

Saúde do Servidor / Hospital Psiquiátrico São Pedro – SES/RS

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O trabalho possui, em nossa sociedade, uma posição de centralidade. E, por ocupar esta posição, não se pode desconsiderar o quanto ele interfere nos processos de saúde e de adoecimento dos trabalhadores. As diversas formas de violência no trabalho, dentre elas o assédio moral, foram construídas historicamente e sustentadas coletivamente pela sociedade e, continuam disseminadas nos discursos e nas práticas institucionais de forma crescente em nossa contemporaneidade, e em sua maioria, acabam por serem naturalizadas no cotidiano de trabalho. De acordo com Soboll (2017) há cinco tipos de violência no trabalho: violência física, sexual, psíquica, social e organizacional/institucional. O assédio moral será entendido como uma das maneiras de expressão da violência psíquica. A partir da complexidade do tema foi constituído um coletivo de servidores da Secretaria Estadual de Saúde (SES) proveniente de diversas instituições, cujo desafio avança no caminho do desenvolvimento de intervenções, que possam ser mais assertivas no mundo do trabalho, especialmente na esfera pública. Desta forma, para fugir de ações prontas ou advindas da esfera privada, que tratam de colocar apenas no sujeito questões que transcendem em muito o caráter individual de personalidade, partiu-se da análise da Organização do Trabalho como fio condutor para a compreensão e atuação em diferentes contextos institucionais, assim, desenhou-se como marco teórico de referência a abordagem Psicossocial e as Clínicas do Trabalho. Nesse sentido, é importante que possamos fazer a discussão em torno das violências relacionadas ao trabalho e não apenas combater o assédio moral. Observou-se, no ano de 2017, alguns setores da SES responsáveis pelo acolhimento de demandas dos servidores - dentre eles os núcleos do Programa de Saúde do Servidor (PROSER/SES) e os núcleos de Ouvidoria do SUS-SES/RS -, um crescimento a respeito de solicitações relacionadas a denúncias de assédio moral e outras formas de violência no trabalho. Diante deste contexto, os núcleos PROSER da Saúde e da Secretaria de Planejamento e Gestão (SEPLAG), em parceria com Ouvidoria SUS e Assessoria Jurídica, entenderam pela necessidade de criação de um Grupo de Trabalho (GT) específico para discutir a temática da violência na SES e pensar no desdobramento de ações para as suas diversas instituições.

Objetivos – O grupo de trabalho tem, então, por objetivo, prevenir e combater à violência nas relações de trabalho, contribuindo com a produção de saúde mental nos mais variados ambientes de trabalho na Secretaria Estadual de Saúde. Pretende-se, ainda, caminhar na direção

da construção de uma cultura institucional comprometida com o enfrentamento às diversas manifestações de violência no âmbito do trabalho.

Metodologia, Contexto e Descrição da Experiência – Diante do complexo cenário de instituições que compõem a Secretaria Estadual de Saúde, entendeu-se por associar a abordagem Psicossocial com a das Clínicas do Trabalho. A abordagem Psicossocial, de acordo com Soboll (2017), entende que o assédio moral não é um problema individual, mas uma situação plural em que o cerne está na organização do trabalho, que define os limites das interações humanas neste cenário. Fatores individuais, grupais e da sociedade interferem nos processos de assédio moral. Ocorre que os trabalhadores são agressivos ou colaborativos na medida em que sua personalidade encontra espaços de expressão nos limites e na estrutura dados pela organização. De qualquer forma, em todo caso de violência a organização será também responsável, uma vez que se trata de um problema processual, continuado e que depende de convivência administrativa para sua perpetuação. Muitas vezes, ressalta Soboll (2008) o assédio moral é estimulado e solicitado pela maneira como o trabalho está organizado. Araújo (2006) afirma que o assédio organizacional contempla situações continuadas nas quais a violência, seja ela sutil ou explícita, é usada nas políticas e nas práticas organizacionais e gerenciais ou decorrentes destas. A partir da criação do Grupo de Trabalho em 2017, houve aproximação com outras instituições públicas que também discutiam o assunto, como por exemplo, encontros com servidores membros da Comissão da Fundação Estadual de Proteção Ambiental (FEPAM), que desenvolvem ações sobre o tema. Na busca por qualificação dos participantes do GT foi realizada, em 2018, uma formação com a professora Dra. Lis Soboll sobre Violência e Assédio no Trabalho, e as formas de intervenções institucionais, durante dois dias. Ainda no ano de 2018, o GT confeccionou informativos a respeito da violência relacionada ao trabalho, que foram socializados com os servidores da SES no evento alusivo ao Dia Mundial da Saúde. No mesmo ano, o GT redigiu a Portaria SES nº 1.079/2018 (Rio Grande do Sul, 2018), estabelecendo os fluxos de denúncia na SES nos casos de violência relacionada ao trabalho. Essa portaria orienta para a necessidade da constituição de uma comissão interna que deverá construir o Plano de Enfrentamento aos Diversos Tipos de Violência Relacionada ao Trabalho. Houve alguns entraves que atrasaram o processo, inclusive a pandemia, que contribuiu para a interrupção dos trabalhos, uma vez que as instituições da saúde se voltaram para o combate à COVID-19. Em janeiro de 2020, a portaria SES nº 79/2020 (RIO GRANDE DO SUL, 2020) constituiu a Comissão Interna e estabeleceu suas competências. Considerando a complexidade que é a construção de um Plano de Enfrentamento aos Diversos Tipos de Violência Relacionada ao Trabalho na SES, foi necessária a composição de uma comissão interna composta por representantes dos seguintes departamentos/assessorias: Assessoria de Gestão e Planejamento (AGEPLAN), Assessoria Jurídica, Centro Estadual de Vigilância em Saúde (CEVS), Departamento Administrativo (DA), Departamento de Atenção Primária e Políticas de Saúde (DAPPS), Escola de Saúde Pública (ESP) e Ouvidoria do SUS – SES/RS. Para sustentar o presente plano é de fundamental importância ressaltar as dimensões éticas, de cooperação, respeito e solidariedade; assim como o cuidado à saúde dos trabalhadores, questões destacadas na 3ª Conferência Nacional de Saúde realizada em 2006, no eixo de Negociação na Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde – Valorização, Humanização e Saúde do Trabalhador. Em função de todos estes aspectos, destaca-se a importância do envolvimento de todos os níveis de gestão da SES com o objetivo de estabelecer mecanismos de gestão do trabalho em saúde em que os trabalhadores se constituam como construtores e se reconheçam como pertencentes ao ambiente de trabalho, incorporando a humanização em suas diversas dimensões que deverá estar expressa em suas práticas, bem como, adotar mecanismos antidiscriminatórios para evitar abusos e posturas autoritárias de toda e qualquer forma de discriminação dos trabalhadores. Atualmente, a comissão reúne-se de forma híbrida, virtual e

presencial. As reuniões ordinárias ocorrem mensalmente e, havendo necessidade, são convocadas reuniões extraordinárias. No momento, a Comissão está atuando na implantação do Plano de Enfrentamento aos Diversos Tipos de Violência Relacionadas ao Trabalho na SES, que foi publicado em portaria em dezembro de 2021 (Portaria SES/RS nº 1.079/2018) e “estabelece o fluxo no âmbito da Secretaria Estadual da Saúde em situações de denúncias de diversos tipos de violência no âmbito das relações produtivas e de trabalho”. Foram elencados princípios norteadores do Plano de Enfrentamento, como o respeito nas relações – não será tolerada qualquer conduta abusiva que atente contra a dignidade ou à integridade psíquica ou física de seus trabalhadores; o cumprimento das normas – deverá ser assegurado o cumprimento da legislação pertinente; a cooperação – todos os atores institucionais, trabalhadores, chefias, diretores e sindicatos devem cooperar na prevenção e enfrentamento da violência no trabalho. Ressalta-se a importância de estabelecer parcerias com as Universidades, através de capacitações e cursos de extensão para que as ações estabelecidas sejam exitosas; a equidade – as ações deste plano contemplam todos aqueles que exerçam atividades no âmbito da SES, ainda que sem remuneração, independentemente do cargo, função ou vínculo, respeitando-se os limites de competência e responsabilidade da SES; a universalidade – todas as situações que configurem violência no trabalho serão objeto de apreciação e de intervenção com ênfase nos aspectos da organização do trabalho; e a autonomia dos coletivos – as ações de prevenção e de saúde do trabalhador devem ter como um dos seus objetivos a mobilização, o envolvimento e a articulação dos coletivos na busca de condições de trabalho éticas e humanizadas de forma a coibir situações de violência.

Resultados – Para atender aos objetivos do Plano foram elencadas ações para dimensionamento da violência/assédio moral na instituição, através de pesquisa de clima organizacional ou de cultura na instituição; de elaboração e disseminação de cartilha contendo as legislações sobre os direitos dos trabalhadores, em página da internet e material impresso; de sensibilização dos trabalhadores e gestores sobre o tema da violência no trabalho, assédio moral e sexual no trabalho por meio de palestras e oficinas; de inclusão do tema da ética nas relações e da prevenção de situações de violência no trabalho nos programas de capacitação e desenvolvimento institucionais; de avaliação dos ambientes e processos de trabalho com destaque nos fatores de risco biopsicossociais; de análise e intervenção na organização do trabalho de forma a propiciar a valorização do trabalhador e a criação de clima de respeito, confiança e cooperação; de capacitação dos profissionais de Recursos Humanos e gestores institucionais de diversos níveis, em temas de gestão do trabalho, negociação de conflitos, de forma a melhor instrumentalizá-los para gestão das relações no trabalho; de construção de espaços de mediação de situações de conflito no trabalho; e de elaboração de uma Política de Prevenção às Violências Relacionadas ao Trabalho. Dentre estas ações, algumas estão em andamento, dentre elas a construção de um questionário aos servidores e as capacitações voltadas aos gestores, que serão posteriormente estendidas aos demais trabalhadores. Foi realizada no Hospital Psiquiátrico São Pedro, em dezembro de 2022, a primeira turma piloto voltada aos gestores, e estão previstas ao longo do ano, demais turmas em outros locais. Ainda está se discutindo a notificação dos casos de violência pelo Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), devido à complexidade das instituições e dos seus desdobramentos. Percebe-se, com o amadurecimento das discussões realizadas pelo coletivo e com o desenvolvimento das atividades, que existem muitos entraves na organização do trabalho da SES/RS que dificultam o avanço do tema. Apesar disto, o grupo tem buscado brechas institucionais que permitam a construção de instituições menos nocivas à saúde mental dos servidores, para que, conforme Dejours (1994), possam produzir mais saúde e prazer no trabalho. Tais aspectos são fundamentais a toda e qualquer instituição, mas especialmente à Secretaria da Saúde, que tem a missão de fomentar a entrega de saúde à sociedade, e que para

isso, precisa rever seus processos de trabalho internamente, produzindo menos violência e mais saúde. Acreditamos que através do coletivo e da persistência seja possível a criação de espaços que possibilitem a transformação da organização do trabalho, ainda que nas micro realidades, na busca de um cotidiano de trabalho com mais emancipação, sentido, prazer e saúde.

Palavras-chave: Organização do Trabalho; Violência nas Relações de Trabalho, Abordagem Psicossocial e Clínicas do Trabalho.

REFERÊNCIAS

- Araújo, A. R. D. (2006). O assédio moral organizacional.
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. In *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 304-304).
- Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (1994) "*Psicodinâmica do Trabalho*", São Paulo: Atlas.
- DO SUL, E. D. R. G. PORTARIA SES N 79/2020
- DO SUL, E. D. R. G. PORTARIA SES N 1079/2018
- Organização Mundial de Saúde. (2002). *Relatório Mundial sobre Violência e Saúde: Resumo*. Organização Mundial de Saúde.
- Soboll, L. A. P. (2008). Assédio moral no trabalho: aspectos históricos e conceituais. Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A. P. (2017). Intervenções em assédio moral e organizacional. *São Paulo: LTr*.

Eixo 6 – Saúde do trabalhador e políticas públicas

A PRÁTICA DO ACOMPANHANTE TERAPEUTICO NO VIÉS ANALÍTICO- COMPORTAMENTAL DE CRIANÇAS COM DESENVOLVIMENTO ATÍPICO

Fernanda Beatriz Santo Corrêa de Britto Andrade
Graduada em Psicologia
fernandasanto@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Fabia Monica Souza dos Santos
Doutora em Psicologia Social (UERJ)
Professora Associada (UFF)
fabiamonia@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO EXPANDIDO

O Acompanhante Terapêutico (AT) é um profissional de viés clínico de saúde mental, baseado na antipsiquiatria, que desenvolve atividades em espaços ‘não tradicionais’, como casa, clínica, hospital e escola, atuando e visando promover mudança de comportamento, autonomia e autocuidado do cliente, intervindo no ambiente onde o indivíduo está inserido. Busca promover diretamente a aquisição de novas habilidades em pacientes que apresentam déficits comportamentais importantes e necessitam de intervenções maiores e mais longas em seu ambiente natural.

Dentro da Análise do Comportamento Aplicada (*Applied Behavior Analysis*, ABA), o AT trabalha colocando em prática programas de ensino individualizado determinados por uma equipe multidisciplinar. Além disso, o trabalho com crianças com desenvolvimento atípico é amplamente indicado por profissionais da medicina graças às evidências científicas de melhora e aquisição de novas habilidades nas áreas social, de comunicação, linguagem e motora, além da diminuição de comportamentos disfuncionais, sempre respeitando a individualidade do aprendiz. Trata-se, então, de uma atividade de trabalho envolvida por muitos atravessamentos, como os locais de atendimentos, as suas funções, a relação com a equipe, as crianças atendidas e seus familiares, além das questões interpessoais que impactam diretamente na dinâmica do trabalho. Segundo Pitia e Santos (2005), o AT é um aliado importante no processo de manutenção de vínculos sociais e aumento da qualidade de vida do indivíduo.

A prática surgiu na América Latina no final da década de 1960, especificamente em Buenos Aires, na Argentina, graças à luta antimanicomial da época, onde as terapias eram realizadas em ambientes fechados, como nas instituições psiquiátricas, com controle ambiental. Nesse cenário, houve a necessidade de garantir a inserção do indivíduo dentro do seu ambiente natural, afirmando as aprendizagens e habilidades sociais que não eram possíveis no ambiente controlado. No Brasil o espaço se deu, na década de 1970, dentro das discussões da Reforma Psiquiátrica, a partir da necessidade de se pensar em um tratamento livre, próximo aos familiares e sem ruptura social e isolamento. Sendo hoje, cada dia mais usada para o processo de inclusão de crianças com neurodesenvolvimento atípico, como dispositivo de prática transdisciplinar, advindo de várias áreas como da terapia ocupacional, fonoaudiologia, psicologia, educação física, psicomotricidade, psicopedagogia, entre outras, sendo colocado em prática na vida cotidiana da criança pelo AT.

No Brasil, a profissão do AT não é legalizada, não se encontrando na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho. Esse é um dos motivos para que boa parte do

arcabouço atualmente utilizado seja referente aos métodos desenvolvidos em outros países, como os Estados Unidos, lugar onde surgiu a Análise do Comportamento. Como é necessária a moderação brasileira, há critérios de acreditação específica de serviço que regulam e margeiam o trabalho dos prestadores de serviços em ABA, incluindo a prática do AT pela Associação Brasileira de Ciências do Comportamento (ABPMC), em 2020.

A ABPMC é responsável por reunir pesquisa e profissionais que trabalham com Análise do Comportamento, apresentando e indicando pesquisa e prestação de serviços. De forma geral, a prática do AT é realizada por profissionais da saúde e da educação ou estudantes da área que recebem supervisão de profissionais especializados, que consiste em um processo contínuo, com encontros semanais, no qual o supervisor desempenha atividades, como: definir os objetivos da intervenção, elaborar programas de ensino; monitorar o desempenho do aprendiz; supervisionar e orientar a prática AT; elaborar relatórios de progresso; planejar ações futuras de acordo com a demanda apresentada pelo AT durante o encontro. O supervisor do AT, o coordenador do caso, é responsável por assumir responsabilidades que envolvem os profissionais que estão com a criança, incluindo o AT. Esse coordenador necessita possuir uma pós-graduação em análise do comportamento e receber supervisão de um mestre ou doutor em Análise do Comportamento.

De acordo com a ABPMC (2020), essa prática pode ser exercida, dentro da ABA, por pessoas com ensino médio completo, que possuem no mínimo 40h de carga horária em cursos, treinamento oferecidos pela instituição que está inserido, cursos livres sobre Análise do Comportamento e desenvolvimento atípico ou matérias de graduação que contemplem os conteúdos necessários. Tais cursos citados anteriormente devem possuir certificação acadêmica de *Lato Sensu*. Possuindo um vínculo empregatício de prestação de serviços ou vínculo de estágio em cursos de graduação da área da saúde ou da educação. Com salário médio nacional de um salário-mínimo e meio, para carga horária de 30 horas semanais, variando de acordo com a região, instituição ou contratante e local de atuação.

A literatura encontrada atualmente apresenta a definição do trabalho do acompanhante terapêutico através de um apanhado histórico (NETO et al, 2012), dificultando verificar características específicas e variáveis subjetivas desta profissão. Assim, o principal objetivo deste trabalho é apresentar os aspectos centrais da prática do AT, dentro da abordagem analítico comportamental com crianças com desenvolvimento atípico e/ou Transtorno do Espectro Autista (TEA) e desenvolver um diálogo com a psicodinâmica do trabalho, expondo as experiência subjetiva desse trabalhador da saúde, já que possui desacertos entre a teoria, consenso científico e prática, sendo necessário expor as variantes para a prática do cuidado com esse profissional.

Para nortear a pesquisa, foram encontradas referências baseadas na intervenção em Análise do Comportamento, e documentos como Critério Para Acreditação Específica de Prestadores de Serviço Em Análise do Comportamento Aplicada (ABA) ao TEA/ Desenvolvimento Atípico da ABPMC (Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental) (2020), que dispõem informações importantes sobre o trabalho, sua forma de atuação, locais de atuação, legislação do conselho vigente no Brasil, código de ética e conselho da classe profissional e público alvo da intervenção. E o trabalho de Silva (2013), com uma revisão da literatura brasileira acerca do acompanhante terapêutico em uma abordagem analítico-comportamental, que direciona um rico levantamento para a discussão do tema.

Através da elaboração deste trabalho foi possível reconhecer como essa atividade possui um grande nível de sobrecarga psíquica, observando-se assim a necessidade de ampliação em torno do conhecimento desta área de atuação, para além do teórico-conceitual, visando assim promover reflexão e melhoria das relações do trabalhador da saúde e melhor adesão do tratamento da criança e suas famílias.

Palavras-chave: Acompanhante Terapêutico; Análise do Comportamento; Desenvolvimento Atípico; Saúde do Trabalhador.

REFERÊNCIAS

PITIA, A. C. A., & Santos, M. A. (2005). Acompanhamento terapêutico: a construção de uma estratégia clínica. São Paulo: Vetor.

TODOROV, J. C.; HANNA, E. S. Análise do comportamento no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 26, n. spe, p. 143–153, 2010.

ABPMC. Comissão de Desenvolvimento atípico. Critérios para Acreditação Específica de Prestadores de Serviços em Análise do Comportamento Aplicada (ABA) ao TEA/Desenvolvimento Atípico da ABPMC. Julho de 2020.

ZAMIGBNANI, D. R. (1997). O trabalho do acompanhante terapêutico: a prática de um analista do comportamento. *Revista Biociências*, 3 (1), 77-90.

A SAÚDE DO TRABALHADOR EM REDE: REFLEXÕES A PARTIR DA DOCUMENTAÇÃO LEGAL

Ilidio Roda Neves
Doutor em Psicologia Social
ilidio.neves@ufms.br
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

RESUMO

O objetivo deste artigo é fazer uma reflexão sobre os documentos legais que tratam da saúde do trabalhador no período entre 2002 e 2012. Para tanto inicialmente abordamos a concepção de rede na área da saúde, destacando duas perspectivas diferentes e antagônicas. Uma visão tradicional pautada no modelo biomédico e no gerencialismo que se refere à rede apenas como uma conexão entre diferentes esferas de gestão, hierarquizado e centrado no conhecimento técnico-científico das profissões dominantes, dificultando a criação de vínculos terapêuticos e ações interdisciplinares, em contraposição a outra que propõe uma rede integrada, buscando a produção de sujeitos singulares e protagonistas das ações em saúde, com fluxos contínuos de cuidado e troca intensa de informações e conhecimentos. Essa segunda implica em constantes pactuações de gestão e envolvimento dos atores sociais na construção das políticas públicas e convergem com a proposta das RAS, a PNSTT e a Renast. A implementação da Renast e a transformação do modelo de gestão em saúde enfrentam desafios e pontos de tensão. As equipes de referência e apoio matricial são propostas como arranjos institucionais para superar essa fragmentação e promover uma gestão do trabalho mais integrada.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Rede; Equipe de referência; Apoio matricial.

1. INTRODUÇÃO: A SAÚDE ORGANIZADA EM REDE

Há uma grande disparidade na concepção de rede em saúde. Conforme Trevisan e Junqueira (2007), circula no meio oficial de governo uma leitura sobre o sistema único de saúde (SUS) na qual rede quer significar, simplesmente, uma ligação, não orgânica, entre as diferentes esferas de gestão, estruturas de transmissão de normas e produtos de execução.

Em contraponto, há leituras e indicações de integração em rede, conforme veremos aqui, que se propõe a produzir (ao mesmo tempo em que são produzidas) sujeitos singulares, protagonistas das ações em saúde, constituindo-se em fluxos contínuos de cuidado, onde as conexões trafegam com informações e conhecimentos sobre a realidade, de forma intensa e dinâmica, o que potencializa o desenvolvimento do novo, da ousadia das ações, do vir a ser nos serviços de saúde, focados no atendimento às necessidades de subjetividades desejantes, o que envolve profissionais de saúde e usuários na dinâmica do trabalho vivo em ato (Merhy & Franco, 2008).

Uma rede, sob esta ótica, implica em estabelecer constantes pactuações da gestão, questão que não se coloca em diversas esferas de governo, mas é necessária para que tenhamos ações que potencializem um projeto maior de sociedade (solidária e envolvida no seu

desenvolvimento) e essencial para que ocorra a participação dos diferentes atores sociais na construção das políticas públicas.

O Ministério da Saúde, a partir da portaria 4279 (Brasil, 2010), ao propor as Redes de Atenção à Saúde (RAS), sobrepuja a fragmentação que existe nos serviços de saúde oferecidos e na gestão do SUS e intensifica as relações em rede tal como apontamos acima. Indica que a regionalização e a organização do sistema sobre a forma de rede é estratégia fundamental para que se cumpra os seus princípios constitucionais. A RAS pode ser definida como um conjunto de “... arranjos organizativos de ações e serviços de saúde, de diferentes densidades tecnológicas que, integradas ... buscam garantir a integralidade do cuidado...” (Brasil, 2010, p. 89) tendo a atenção primária em saúde (APS) como ponto central da rede e por objetivo integrar de forma sistêmica as ações e os serviços de saúde com a oferta de atenção equânime, de qualidade e humanizada, ampliando a sua eficácia clínica, sanitária e econômica. Na medida que agrega relações horizontais no que denomina de “pontos de atenção”: “espaços onde se ofertam determinados serviços de saúde, por meio de uma produção singular” (Brasil, 2010, p. 89) coloca a APS como fio condutor e coordenador do cuidado. Aqui a ideia de pactuação/contratualização/gestão ramifica-se, de tal forma que chega às unidades de serviço. O que se espera com isto é o aperfeiçoamento constante da gestão e, conseqüentemente, a criação de um processo contínuo de aprendizagem coletiva.

O envolvimento dos profissionais na rede, as contratualizações, pactuações e participações na gestão dos serviços são fundamentais para a sua valorização como trabalhadores da saúde. A saúde como um campo de pesquisa e trabalho é extremamente complexo e deve envolver o conjunto dos seus profissionais, sendo, neste sentido, um dos grandes desafios e característica das redes a busca por articular desejos e interesses pessoais e profissionais com as necessidades e anseios da sociedade na medida em que eles mesmos são usuários do SUS (Santana, 2005).

Assim, pensando na interconexão em rede que deve compor o trabalho em saúde, o objetivo deste artigo é fazer uma reflexão teórica sobre os documentos legais que tratam da saúde do trabalhador (ST) no período de 2002 a 2012.

2. A POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Lançada pelo Ministério da Saúde em agosto de 2012 como a portaria 1823, a Política Nacional de Saúde do trabalhador e da trabalhadora (PNSTT) visa integrar e harmonizar a ST no cotidiano das ações do SUS, abrangendo atividades de saúde e as diferentes inserções do trabalhador no mundo do trabalho (Brasil, 2004), convergindo a assistência e ações de promoção, vigilância e fiscalização de ambientes laborais com o planejamento, gestão e

organização dos serviços de saúde, levando em consideração conhecimentos técnico-científicos, subjetividade e práticas institucionais.

A complexidade das atividades requer adesão, esforço coletivo e mudanças profundas no SUS. Isso vai além da área da saúde do trabalhador, envolvendo toda a rede de atenção à saúde. Depende da vontade política das instâncias de governo e da sociedade civil para uma atuação integrada, flexível e comprometida. São necessárias medidas que vão além da Portaria 1823 (Brasil, 2012), visando transversalidade, multiprofissionalidade, interdisciplinaridade e articulação.

2.1 Princípios Gerais

A PNSTT enfatiza o impacto do trabalho na saúde e destaca a possibilidade de acidentes graves e até mortes devido ao modelo produtivo adotado. O SUS deve assegurar cuidados abrangentes para promover e proteger a saúde de todas as pessoas que dependem do trabalho para sobreviver, independentemente do tipo de emprego, vínculo empregatício ou localização. Deve-se priorizar os grupos e pessoas mais vulneráveis e garantir a participação social na tomada de decisões, levando em consideração o conhecimento das comunidades e dos trabalhadores.

Inclui-se nessa política o princípio da precaução, em consonância com o SUS, para promover, proteger e manter a saúde. Qualquer nova forma de produção, organização do trabalho ou tecnologia deve garantir previamente que não cause riscos à ST e ao meio ambiente (Augusto & Freitas, 1998), sendo responsabilidade da empresa comprovar que não há danos em curto, médio e longo prazo.

São sete os pontos centrais desta política:

Fortalecer e integrar a Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) com outras vigilâncias, buscando prevenir e controlar doenças e acidentes de trabalho; promover ambientes e processos de trabalho saudáveis, erradicando o trabalho infantil e em situação análoga à escravidão; garantir a atenção integral à ST em todos os níveis de atenção, desenvolvendo protocolos e apoio matricial; tornar a ST uma ação transversal no SUS, com a inclusão de perguntas sobre o histórico laboral no prontuário do usuário; fortalecer ações intersetoriais com fiscalizações conjuntas; promover a participação comunitária e das organizações representativas dos trabalhadores no controle social e, por fim, garantir a qualidade da atenção à ST por meio da regulação, monitoramento, sistematização de dados, valorização dos profissionais, educação permanente e apoio à pesquisa.

2.2 As responsabilidades de cada um dos níveis de gestão do SUS sobre a ST

Os gestores do SUS, em seus três níveis, têm responsabilidades em garantir transparência, equidade e acesso integral aos serviços de ST. Isso inclui coordenar a implementação da PNSTT, prescrever e organizar ações e serviços nessa área, assegurando sua oferta regional e promovendo a articulação entre os setores públicos. A gestão estadual deve pactuar ações e indicadores, notificar casos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, além de organizar e desenvolver ações de promoção, vigilância e assistência. Já a gestão municipal é responsável por executar essa política, atuando como apoio matricial e garantindo fluxos de referência, monitoramento, avaliação e auditoria dos serviços em ST.

3. A RENAST: REDE OU EMARANHADO?

3.1 Conceitualização

A Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast) é a principal estratégia para operacionalizar a PNSTT. Ela busca construir uma cultura sanitária de reconhecimento da relação capital-trabalho como relevante e potencial produtora de saúde e doença. A Renast é uma rede integrada e articulada de ações de atenção, vigilância e promoção de saúde, com papéis e responsabilidades atribuídas aos três níveis de gestão e uma política permanente de financiamento (Brasil, 2004). Isso descentraliza as ações e espalha-as por todo o SUS, rompendo com a fragmentação e marginalização em que vive a ST (Brasil, Cosat, 2007).

Criada através da portaria 1679 (Brasil, 2002), a Renast busca organizar o serviço de ST, capilarizando-o a toda a rede de saúde, a começar pela APS, uma vez que a ST não pode ser pensada descolada da relação com o meio ambiente e a comunidade que nele vive.

Deve compor relações de integração intersetoriais, seja com diferentes pastas de um mesmo nível de governo, seja com outras de diferentes níveis de gestão, órgãos públicos e/ou organismos privados e a sociedade civil organizada, em ações de fiscalização e investigação e também atuando na gestão da ST, estabelecendo entre si mecanismos de troca de informações, aprendizagem e cooperação técnica, o que permite, por um lado, a melhoria e aperfeiçoamento dos papéis, compreensão das realidades e a consolidação de ações conjuntas (Brasil, 2012; São Paulo, 2003), e, por outro, exige uma abordagem interdisciplinar e uma gestão participativa que envolva trabalhadores, profissionais de saúde e gestores, de forma equitativa (Brasil, Ministério da Saúde, 2006).

É importante salientarmos, no entanto, que a Renast não é uma rede pronta e não são poucos os pontos de tensão, convergência e divergência. Para sua estruturação e implementação, os Cerest estaduais e regionais são peças fundamentais (Brasil, Cosat, 2007).

Os Cerest's, tal como são descritos pela portaria 2728 (Brasil, 2009) e pela PNSTT (Brasil, 2012) são o resultado de um processo de implantação e sofreram uma série de mudanças, significativas, em relação a suas atividades principais e sua função na Renast. Entre a implantação da Renast em 2002 e a publicação da PNSTT, em 2012, a ST mudou de eixo: inicialmente eram ambulatórios de assistência e passaram, a partir da Portaria 2437 (Brasil, 2005), a adotar a vigilância epidemiológica e sanitária como foco que estrutura a referência e com a PNSTT devem assumir o apoio matricial de toda a Rede SUS, em especial à APS e dela à ESF.

Com a Renast os Cerest's deixaram de ser a porta de entrada da ST e passaram a ser responsáveis pelo suporte técnico e científico ao restante do sistema, tornam-se “polos irradiadores” da compreensão da saúde como produto das relações sociais, onde o trabalho é um elemento chave.

4. O CEREST COM A PNSTT

4.1 A clínica ampliada, as equipes de referências e o apoio matricial

O campo da saúde, em sua tendência para a especialização e a hiperespecialização converge com uma concepção fragmentária e positivista de ciência, estando intimamente ligado a divisão técnica e social do trabalho. A gestão em saúde desta maneira estruturada é fortemente hierarquizada, tendo sua lógica organizacional focada no conhecimento técnico-científico das profissões dominantes (Campos, 1999), centrada, sobretudo, no modelo biomédico e na figura do profissional de medicina, pautada e ajustada à consulta, conduta e terapêutica médica, no tratamento farmacológico e cirúrgico e no atendimento individual (Santos & Lacaz, 2011; Merhy & Franco, 2008), as atividades são divididas de acordo com o tradicionalmente prescrito para os profissionais de saúde e os resultados de produtividade medidos de maneira quantitativa, tendo como base procedimentos e protocolos pré estabelecidos focados num sistema de atendimento tipo queixa-conduta/causa-efeito: pontual e recortado no tratamento, cuidado e investigação de morbidades; centrado na individualidade, na particularidade atomizada. Este modelo de gestão, hegemônico, contribui para dispersar a responsabilidade dos profissionais de saúde sobre os usuários, dificulta a criação de vínculos terapêuticos, a atenção aos objetivos do serviço, ao território e à comunidade adscrita na medida em que tende a restringir o foco de atenção dos trabalhadores da saúde ao núcleo de saberes de sua formação de origem. Para Campos & Domitti (2007) isto se dá pela pulverização “do processo de trabalho e da unidade de gestão”, trazendo obstáculos para a identificação dos responsáveis pelo cuidado clínico, de comunicação e diálogo sobre as abordagens terapêuticas aplicadas, impossibilitando a ação interdisciplinar e sendo este o tipo de relação que predomina nas RAS (Campos & Domitti,

2007; Campos, 2000; 1999) entre os profissionais de saúde e a população atendida, impingindo a alienação ao trabalhador de saúde sobre o resultado do seu trabalho e colocando o usuário do SUS na condição de “paciente” em seu tratamento que, à semelhança do operário fordista-taylorista é individualizado em seu adoecimento/acidente, bem como nas suas causas, encontrando-se numa posição subalterna na hierarquia (Boltanski, 2004) devendo se submeter sem questionamentos.

As equipes de referência e apoio matricial são arranjos institucionais (Brasil, Departamento de Atenção Básica, 2010) e organizacionais e, ao mesmo tempo, uma metodologia de gestão do trabalho no campo da saúde (Campos, 1999). Criados com o intuito de diminuir a fragmentação existente no processo de trabalho em saúde, invertendo a lógica organizacional tradicional, estas equipes devem integrar de forma dialogada especialistas e profissionais de referência (Campos & Domitti, 2007), ampliando a capacidade e o alcance da clínica, estimulando o trabalho em equipes interdisciplinares com o compromisso com a produção de saúde sem com isso cobrar algo que esteja fora do alcance dos profissionais de saúde e, ao mesmo tempo, buscando assegurar que o trabalho na saúde seja fonte de realização, tanto profissional quanto pessoal (Campos, 1999), garantindo que seja mais eficaz e eficiente e investindo no desenvolvimento da autossuficiência dos usuários.

Para se trabalhar nesta perspectiva é necessário da parte dos profissionais a aderência a um outro paradigma de saúde, uma forma diferente de pensar as causas e o processo de adoecimento: mais complexo e dinâmico do que aquele que pressupõe o modelo biomédico e as formas tradicionais de gestão da saúde (Campos & Domitti, 2007), lidar com ações que são interdependentes, nas quais são responsáveis por um conjunto de usuários dentro da área de cobertura dos serviços, dar conta da complexidade das necessidades e das questões humanas em saúde e que os novos padrões de relacionamento entre usuários e profissionais sejam instituídos, o que implica um investimento de todos os envolvidos: gestores, profissionais de saúde e usuários, num esforço inventivo para transformar a maneira como encontram-se organizados os serviços e sistemas de saúde, de mudar a forma de ver e tratar a atenção à saúde, elaborando diferentes arranjos, desenvolvendo uma outra cultura e novas linhas de subjetivação (Campos, 1999) em que os serviços possam se organizar “em sistemas de cogestão, com equipes e colegiados com poder de deliberação e com ... inter equipes de construção de pactos de gestão.” (Campos & Domitti, 2007, p. 404).

Esta metodologia que combina a polivalência do trabalho de referência com a especificidade do trabalho transversal matricial, segundo Campos (1999) propicia o enriquecimento das profissões de saúde permitindo a elas se mesclar e compor no campo e, ao

mesmo tempo, desenvolver o próprio núcleo do seu saber, a superação de dificuldades e tensões de forma horizontal entre as equipes (referência e matricial) sem que isso implique a intervenção de instâncias superiores nas tomadas de decisão e também possibilita melhoria na definição dos parâmetros de responsabilidade dos profissionais de saúde sobre a saúde pública, levando ao planejamento de ações onde o vínculo entre eles e deles com os usuários é mais humanizado e efetivo na medida em que propicia espaços que potencializam as relações interdisciplinares, tendo consciência das dificuldades em operacionalizá-las (Campos & Domitti, 2007), sendo que o principal obstáculo para a sua implantação o modelo de gestão tradicionalmente adotado na saúde (Campos, 1999).

4.2 O Cerest no apoio matricial

O maior desafio da PNSTT é desencadear dentro do SUS mudanças que levem a colocar o trabalho como tópico importante entre aqueles a serem tratados e discutidos pela saúde. Atuar na RedeSUS a partir dos arranjos organizacionais/ institucionais do apoio matricial e das equipes de referência provoca importantes e democratizantes mudanças no âmbito do sistema e aprofunda a discussão da ST, não só porque tornam mais eficientes o acesso à bens e serviços de saúde aos usuários do SUS, mas também porque propõe mudanças nas práticas de saúde, que não sejam simplesmente orientadas para o usuário, mas construídos com ele, que possa ser sujeito atuante, agente ativo do seu tratamento e da sua saúde, ganhe voz e autonomia, identifique no ambiente de trabalho as condições que lhe expõe ao risco de acidentes e doenças e vislumbre isto como uma questão a ser resolvida e tratada coletivamente.

Na portaria 1823 (Brasil, 2012) o apoio matricial, é descrito como uma das ações estratégicas para que a PNSTT atinja o objetivo de garantir a atenção integral em ST. Na estruturação da Renast o Cerest assume o papel de apoiador, dando suporte especializado em VISAT e retaguarda técnica a todos os pontos da RAS. Para tanto a equipe multiprofissional, no exercício destas ações, deve ter uma prática interdisciplinar. As ações integradas entre distintos profissionais de saúde e destes com pessoas com diferentes saberes e níveis de instrução formal e informal, são fundamentais para o êxito da PNSTT. Quando os profissionais de saúde se abrem para o saber dos seus pares e estes para os dos trabalhadores a incorporação resultante produz uma abundância de conhecimentos que favorece a todos os sujeitos neles envolvidos (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997, p. 28).

O apoio matricial é, então, um importante incremento em termos teóricos e práticos à PNSTT. Desenvolver ações de apoio matricial em ST junto a RAS não implica apenas numa nova atividade para o Cerest, mas sim numa mudança na organização do trabalho e na forma

como as relações de trabalho e interpessoais estão estabelecidas dentro da rede de saúde (Campos, 1999). Dito de outra forma, implica em mudanças profundas na prática clínica dos serviços que receberão o suporte do Cerest e na forma como o trabalho no centro de referência está organizado para que possam atuar de forma integrada, numa concepção de clínica ampliada (Brasil, 2012), focados na promoção e vigilância em ST e numa gestão do serviço compartilhada, participativa e colaborativa (Campos, 2000).

A APS deve ser o eixo organizador da saúde no SUS (Brasil, 2006), desta forma uma das prioridades do apoio matricial conduzido pelos Cerest's (Garbin, 2013; Santos & Lacaz, 2012; Betim, 2011; Kanasawa, Monteiro & Pintor, 2011), sendo a saúde da família sua estratégia principal. O Cerest deverá dar o suporte necessário para que esta exerça suas ações em ST, desta forma ele terá uma participação importante no rearranjo da “rede comunitária de cuidado” (Brasil, 2004), orientando e atuando conjuntamente nas ações que envolvam o trabalho em sua interface com a saúde e o meio ambiente, não substituindo as equipes de saúde da família, mas compondo com elas matricialmente, acompanhando as ações junto aos usuários, à comunidade, às organizações de trabalho e às famílias, prestando assessoria e retaguarda técnica (Brasil, 2012).

A APS, especificamente a estratégia saúde da família (ESF) foi definida pelo pacto pela saúde (Brasil, Departamento de Atenção Básica, 2007) como o eixo principal de organização das ações de saúde no SUS. Neste sentido todos os documentos legais que tratam da ST pós portaria 1679 (Brasil, 2002) vão apontar para a importância de se desenvolver ações de promoção, proteção, manutenção, recuperação e VISAT, tendo a ESF – junto com os órgãos representativos da classe trabalhadora – como protagonistas das ações, cabendo ao Cerest atuar no sentido da promoção da vida comunitária e para o protagonismo e autonomia do usuário-trabalhador, articular intersetorialmente com outras redes (judiciárias, escolares, empresariais, cooperativas laborais etc), subsidiar tecnicamente a equipe, apoiar as ações, desenvolver atendimentos e vigilâncias conjuntas, qualificar e estimular as equipes a terem um olhar e uma atenção especial voltada a identificação do trabalho como eixo central da vida das pessoas e, portanto, como uma potencial fonte de acidentes, morbidades e mortalidade da classe trabalhadora (Brasil, 2012). Tratar a ST a partir da perspectiva da ESF amplia o espectro de ação-reflexão e nos apresenta a problemática em sua complexidade na medida em que aos aspectos laborais somam-se as questões pessoais, econômicas, políticas, ambientais, jurídicas e sociais, às relações familiares, comunitárias e capital-trabalho e nos traz a sua amplitude, indo ao encontro da proposta da saúde da família (Brasil, 2006).

5. POR FIM...

O conjunto de políticas referentes à ST estudadas nos apontam para uma relação mais horizontal e de parceria, compromisso e cumplicidade entre as partes envolvidas. A Renast, integrada à RAS, deve permitir, sobretudo à APS, identificar as atividades produtivas, o perfil epidemiológico e monitorar os casos atendidos e as organizações envolvidas no processo de morbidade/mortalidade. Para tanto, o Cerest deve estar em profunda sintonia com a RAS.

No entanto, para que isto possa ser possível, existem obstáculos a serem superados. Entre eles estão a manutenção do modelo tradicional e hegemônico de atenção e gestão em saúde, a falta de ações adequadas de promoção e proteção à saúde, bem como a duplicidade ou ausência de papéis relacionados à ST no âmbito do SUS e em diferentes estruturas governamentais.

Para que a ST seja realmente dos trabalhadores, é essencial que haja sua participação ativa e esforços para estimular a participação plena da classe trabalhadora. Isso envolve não apenas sua participação em órgãos estabelecidos, como a Cist, mas também em ações de vigilância, fiscalização e na gestão do Cerest por meio de um conselho gestor.

Os profissionais de saúde desempenham um papel fundamental no desenvolvimento da Renast e da PNSTT. Como agentes de transformação, sua meta é melhorar as condições de saúde e trabalho da população, por meio de uma abordagem interdisciplinar e criativa. Isso implica em estabelecer uma relação dialética com as normativas, rompendo com a separação entre a clínica e a gestão do serviço, e buscando novas formas de significar a RAS e a Renast.

A Renast deve, assim, operar de forma contrária à burocracia e hierarquia rígida, conectando os trabalhadores de saúde entre si e atuando em benefício de todos os envolvidos, seja os trabalhadores atendidos, seja os que prestam atendimento em saúde. A gestão participativa, incluindo os Conselhos Municipais de Saúde, é fundamental para o desenvolvimento das redes, juntamente com a participação direta dos trabalhadores na vigilância, fiscalização e gestão do Cerest. A participação dos trabalhadores em todo o processo é crucial para a implementação de mudanças necessárias e o fortalecimento das ações em ST no âmbito do SUS.

REFERÊNCIAS

Augusto, L. G. da S., & Freitas, C. M. de. (1998). O Princípio da Precaução no uso de indicadores de riscos químicos ambientais em saúde do trabalhador. *Ciência & Saúde Coletiva*, 3(2), 85-95.

Betim, Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Saúde. Centro de Referência em Saúde do Trabalhador. (2011). A Experiência do Cerest junto à Atenção Básica no SUS Betim/MG. In ENCONTRO NACIONAL DA RENAST, 5., Anais ... Brasília: Pisast. http://189.28.128.179:8080/pisast/saude-do-trabalhador/eventos/encontro-nacional-da-renast/v-encontro-nacional-renast/29-set-2011/tarde-29-set-2011/Apresentacao%20-%20A%20Experiencia%20do%20Cerest%20junto%20a%20Atencao%20Primaria%20em%20Saude%20de%20Betim_Magda%20helen%20Costa_29.pdf

Boltanski, L. (2004). As classes sociais e o corpo (3ª ed.). São Paulo: Paz e Terra.

Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. (2002, 19 de setembro). Portaria nº 1.679. Diário Oficial [da] União, 183, 53-56.

Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. (2004, 28 de abril). Portaria nº 777. Diário Oficial [da] União, 81, 37-38.

Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. (2005, 7 de dezembro). Portaria nº 2.437. Diário Oficial [da] União, 236, 78-80.

Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. (2006, 22 de fevereiro). Portaria nº 399. Diário Oficial [da] União, 39, 43-51.

Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. (2009, 11 de novembro). Portaria nº 2.728. Diário Oficial [da] União, 216, 76-78.

Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. (2010, 31 de dezembro). Portaria nº 4.279. Diário Oficial [da] União, 250, 89-93.

Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. (2012, 23 de agosto). Portaria nº 1.823. Diário Oficial [da] União, 165, 46-51.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde do Trabalhador (Cosat). (2007a). Estruturação e diagnóstico dos Centros de Referência de Saúde do Trabalhador e processo saúde-enfermidade. In FIOCRUZ. Curso Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana. Caderno de textos: textos referentes às orientações gerais e às unidades I, II, IV e V. Rio de Janeiro: EAD/ENSP.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. (2010). Diretrizes do NASF: Núcleo de Apoio a Saúde da Família. Brasília. (Série A. Normas e Manuais Técnicos, nº 27). Caderno de Atenção Básica.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. (2007). Política Nacional de Atenção Básica (4ª ed.). Brasília: Ministério da Saúde.

Brasil. Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast). (2006). Manual de Gestão e Gerenciamento. São Paulo: Hemeroteca Sindical Brasileira.

Campos, G. W. de S. (1999). Equipes de referência e apoio especializado matricial: um ensaio sobre a reorganização do trabalho em saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 4(2), 393-403.

Campos, G.W. de S. (2000). Um método para análise e co-gestão de coletivos. São Paulo: Hucitec.

Campos, G. W. de S., & Domitti, A. C. (2007). Apoio matricial e equipe de referência: uma metodologia para gestão do trabalho interdisciplinar em saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(2), 399-407.

Garbin, A. de C. (2013). A saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde. *Revista Instituinte*, 1(1).

Kanasawa, K. C., Monteiro, C. L., & Pintor, E. A. (2011). Apoio matricial em saúde do trabalhador na Atenção Básica: relato de experiência do município de Diadema. In Ministério da Saúde (Ed.), *Anais da 11ª Mostra Nacional de Experiências Bem-Sucedidas em Epidemiologia, Prevenção e Controle de Doenças*. Brasília: Ministério da Saúde.

Merhy, E. E., & Franco, T. B. (2008). Trabalho em Saúde. In I. B. Pereira & J. C. F. Lima (Eds.), *Dicionário da educação profissional em saúde* (2ª ed., pp. 427-432). Rio de Janeiro: EPSJV.

Minayo-Gomez, C., & Thedim-Costa, S. M. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(Supl. 2), 21-32.

Santana, J. P. de (2005). Desafios para as Redes no campo da Saúde. In Organização Pan-Americana da Saúde (Org.), *Fórum nacional de redes em saúde* (pp. 11-30). Belo Horizonte: OPAS.

Santos, A. P. L. dos; Lacaz, F. A. C. (2012). Apoio Matricial em Saúde do Trabalhador: tecendo redes na Atenção Básica do SUS, o caso de Amparo/SP. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(5), 1143-1150.

Santos, A. P. L. dos; Lacaz, F. A. C. (2011). Saúde do Trabalhador no SUS: contexto, estratégias e desafios. In Minayo Gomez, C.; Machado, J. M. H.; Pena, P. G. L. (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

São Paulo. Secretaria de Estado da Saúde. (2003). Apresentação Renast. São Paulo, São Paulo, agosto de 2003.

Trevisan, L. N., & Junqueira, L. A. P. (2007). Construindo o “pacto de gestão” no SUS: da descentralização tutelada à gestão em rede. *Ciência & Saúde Coletiva*, 12(4), 893-902.

AQUI A GENTE FAZ DE TUDO: REPERCUSSÕES DO TRABALHO NA SAÚDE DOS SERVIDORES DOS CAMPIS AVANÇADOS DE UM INSTITUTO FEDERAL

Renata Cardoso Trovão

Psicóloga

Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMA

renatatrovao0905@gmail.com

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA

Denise Bessa Leda

Doutora em Psicologia Social pela UERJ

Professora titular da UFMA

denise.bessa@ufma.br

Universidade Federal do Maranhão - UFMA

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O cenário atual de precarização no trabalho faz com que muitos busquem no serviço público um refúgio para a instabilidade do mercado de trabalho. Entretanto, as instituições públicas também vêm sofrendo com intensos ataques que se materializam através de privatizações e cortes de orçamento. Nesse contexto, as instituições de ensino estão entre as prejudicadas, dentre elas, os institutos federais. Esta pesquisa teve como objetivo aprofundar a compreensão acerca de um modelo específico de *campus* existente na Rede Federal, os *campi* avançados, e as repercussões do trabalho na saúde dos servidores destes *campi*. O Instituto Federal do Maranhão, local desta pesquisa, possui três *campi* avançados, cuja a estrutura se diferencia dos demais por priorizar a oferta de cursos técnicos e de cursos de formação inicial e continuada, por serem administrativamente vinculados a outro *campus* ou, em caráter excepcional, à Reitoria (Brasil, 2013) e por possuírem um quadro de servidores menor e estruturada organizacional reduzida com uma quantidade significativamente inferior de cargos de direção e funções gratificadas (Brasil, 2016).

Método – Como referencial teórico, adotou-se a Psicodinâmica do Trabalho - PdT. E recorreu-se, também, às ideias propostas pelo Materialismo Histórico-Dialético que atravessam toda a discussão aqui apresentada, através da aplicação de um olhar crítico, histórico e social sobre o mundo do trabalho e sobre a própria determinação do processo de saúde. Realizou-se uma pesquisa qualitativa, na qual dois instrumentos foram utilizados: um questionário para caracterização sociodemográfica da amostra e um roteiro de entrevista semiestruturado. A seleção da amostra de servidores docentes e técnicos administrativos foi do tipo não probabilística intencional. Optou-se por ouvir os servidores de forma individual. Além dos instrumentos mencionados, houve a apresentação do Termo de Consentimento Livre Esclarecido aos participantes. Foram entrevistados nove docentes, seis técnicos administrativos e os três diretores gerais

Resultados – A vinculação à Reitoria faz com que os servidores dos *campi* avançados se sintam desamparados e mais sobrecarregados por não terem o suporte necessário. Identificou-se que preponderam condições precárias de trabalho, com falta de espaços adequados e materiais, e um quantitativo insuficiente de servidores, que leva a uma organização de trabalho peculiar e que pode gerar intenso sofrimento para estes servidores. Um achado importante que, também, merece destaque para se pensar a saúde dos servidores dos *campi* avançados, é o processo de migração que a maioria deles vivência. Enquanto alguns decidem estabelecer residência na cidade do *campus* juntamente com suas famílias, outros decidem deixar suas famílias na cidade natal, já outros optam pelo movimento pendular, que os faz ir e vir diária ou semanalmente para

a localidade do *campus*. Todas essas dinâmicas têm repercussões importantes na própria relação do servidor com seu trabalho. Foi possível constatar, ainda, que além deste modelo de *campus* ser problemático, decisões tomadas pela gestão do IFMA contribuíram para o cenário atual de grandes dificuldades nestes locais.

Conclusão – Ao longo do processo de construção deste estudo, em especial, durante as entrevistas, foi possível perceber a grande necessidade dos servidores destes *campi* em serem ouvidos e terem suas dificuldades visibilizadas. Destaca-se, inicialmente, o impacto da expansão do modo de gestão gerencialista nas instituições públicas. Nos achados desta pesquisa, comparecem as repercussões do modelo de controle de resultados baseados em números. Em um cenário em que lidam com metas inalcançáveis, os servidores sofrem e são responsabilizados pela suposta ineficiência atribuída ao serviço público. É importante ainda mencionar como a estrutura organizacional significativamente inferior às dos demais *campi*, em relação à quantidade de setores e, conseqüentemente, de funções gratificadas e cargos de direção, faz com que os ocupantes destas posições acumulem múltiplas tarefas e, também vivenciam um intenso desgaste gerado pela sobrecarga de trabalho. Assumir um cargo mostrou-se como um fator de risco para a sobrecarga e para vivência de repercussões negativas do trabalho na saúde.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Institutos Federais; Campus avançado; IFMA.

REFERÊNCIAS

Brasil. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. (2016). *Instrução Normativa nº 246, de 15 de abril de 2016*. Dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II, e define normas e parâmetros para a sua implementação. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 89, pp. 30-37, 11 de maio de 2016.

Brasil. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. (2013). *Portaria nº 1.291, de 30 de dezembro de 2013*. Estabelece diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e define parâmetros e normas para a sua expansão. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 253, pp. 10, 31 de dezembro de 2013.

AValiação DAS CONdições DE SAÚDE MENTAL DE NEGOCIADORES POLICIAIS MILITARES

Thiago Drumond Moraes

Doutor em Psicologia Social pela UERJ
thiago.moraes@ufes.br
DPSD/PPGP/UFES

Marcos Eduardo da Silva Teixeira

Capitão QOC PMES
Mestre em Psicologia pela UFES
m.eduardo07@gmail.com
Polícia Militar do Espírito Santo (PMES)

RESUMO

O profissional conhecido como Negociador Policial é um agente de segurança que emprega habilidades de negociação para lidar com situações de crise, visando encontrar uma resolução pacífica através da comunicação verbal. O equilíbrio emocional é condição central na qualidade do serviço prestado por esses profissionais. Contudo, sua atividade os submete a condições potencialmente deletérias à saúde mental. Não se identificou estudos para avaliar a condição de saúde mental dos Negociadores, razão pela qual se propõe o presente estudo, que tem como objetivo examinar os indicadores de depressão, ansiedade e estresse entre os Negociadores Policiais no Brasil, e os fatores laborais associados. A pesquisa foi realizada com policiais de vários estados, por meio dos instrumentos DASS-21 e ITRA. Os resultados indicaram que os Negociadores Policiais brasileiros não apresentam uma prevalência significativa de depressão, ansiedade e estresse, porém, a organização do trabalho foi considerada crítica. Trabalhar mais de 48h e ser mais jovem contribuem para maior incidência de início de estresse, ansiedade ou depressão. Considerando-se que os saberes profissionais que se acumulam com o tempo parecem atuar como fatores protetores, sugere-se produção de condições de maior partilha dessas experiências entre os mais novos e os mais antigos.

Palavras-chave: policiais militares, negociação, saúde mental, organização do trabalho.

1. INTRODUÇÃO

É suficientemente conhecido o quadro da violência no Brasil. Nesse contexto, ocorrem incidentes desafiadores, como sequestros, tentativas de suicídio e episódios com reféns, que requerem ação coordenada e altamente especializada das forças de segurança pública para serem resolvidos (Silva et al., 2021). Em meio à vivência de violência encontra-se o risco à integridade física e mental dos envolvidos, sejam eles cidadãos ou profissionais das forças de segurança pública, com potenciais efeitos de danos prolongados. Quando há repetição no enfrentamento desses incidentes, os profissionais encontram-se diante de condições de trabalho que podem aumentar o risco de deterioração das condições psicológicas. Não é incomum, pois, lidarem com longas jornadas de trabalho, maior exigência de treinamento e vivências com agentes estressores intensos (Cotta & Cotta, 2020; Feitosa et al., 2021).

Pesquisas evidenciam que o trabalho dos profissionais da Polícia Militar resulta em sofrimento físico e psicológico. Esses efeitos estão relacionados ou à natureza das tarefas executadas, que envolvem policiamento ostensivo, gestão de crises e outras atividades com diferentes níveis de complexidade, ou à organização do trabalho, tais como intensa hierarquia, incentivo de competição e vigilância na corporação, pressões políticas, entre outros (Cotta & Cotta, 2020; Feitosa et al., 2021). Tais aspectos podem acarretar em estresse, Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) (Cunha et al., 2019), ansiedade e depressão (Feitosa et al., 2021; Santos et al., 2019).

As ocorrências críticas requerem mobilização de unidades especializadas, cujas missões exigem dos policiais mais atenção e precisão em suas práticas diárias. Esses policiais enfrentam condições de trabalho de risco maior e talvez mais propensão a estresse e problemas de saúde física e mental (Pelegriani et al., 2018). Nas unidades especializadas, encontram-se os Negociadores Policiais, responsáveis pela atuação direta em ocorrências de crise envolvendo reféns e suicidas. Em sua atividade, a imprevisibilidade e o risco de vida são constantes. O papel do Negociador Policial é atuar como interlocutor com a pessoa que causou o incidente, buscando solução pacífica. O objetivo é salvaguardar a vida de todos os envolvidos, inclusive de quem produz o incidente crítico. Tais ocorrências eliciam tensão emocional transmitida por eventos intensos (Silva et al., 2021).

A atividade do Negociador envolve uso de habilidades linguísticas e discursivas para alcançar resultados positivos e pacíficos, o que exige mobilização relacional, afetiva e mental. É esperado desses profissionais equilíbrio emocional e controle psicológico, sendo sua saúde mental um ativo talvez mais estratégico em comparação aos demais membros das forças de segurança. Estariam os Negociadores expostos a riscos intensos de adoecimento mental? Por essas exigências, poder-se-ia supor que sim. No entanto, não foram encontradas pesquisas nacionais específicas sobre a saúde mental desses profissionais. Isso limita o desenvolvimento de ferramentas que contribuam para a mobilização psíquica adequada de profissionais em eventos sensíveis, o que justifica a realização de investigações sobre esse assunto.

Apesar de potenciais riscos à saúde mental dos policiais militares, pesquisas demonstram aspectos positivos do trabalho no desenvolvimento de conhecimentos, criatividade, identidade, senso de pertencimento ao grupo e prazer (Magalhães, 2015, 2021). Magalhães demonstra que a natureza das tarefas e os valores organizacionais podem contribuir para a motivação no trabalho, a depender da organização do trabalho. Treinamentos contínuos e sentimento de pertencimento entre os colegas são elementos cruciais para esse processo, sobretudo em unidades especializadas, inclusive entre Negociadores. O bem-estar no trabalho,

promovido por um efetivo regularmente treinado e com senso de pertencimento pode contribuir para o alcance das metas operacionais, resultando dimensões mais positivas e salutares no contexto laboral, exercendo efeitos protetores para sua saúde mental.

Também não existem pesquisas que investiguem a relação entre bem-estar subjetivo, prazer no trabalho e atividade de Negociadores. Portanto, é fundamental pesquisas que elucidem tanto os aspectos prejudiciais relacionados aos Negociadores, como também os aspectos positivos da profissão. Com o objetivo de preencher essa lacuna, esta pesquisa investiga as condições de saúde mental dos Negociadores das polícias militares brasileiras, os fatores laborais associados e as dimensões de sofrimento e prazer relacionadas ao trabalho. Os resultados produzidos podem contribuir para melhor preparação e gestão das capacidades humanas no enfrentamento de situações de crise envolvendo Negociadores Policiais.

2. MÉTODO

2.1 Participantes e contexto

A pesquisa foi realizada com Negociadores das Polícias Militares do Ceará (PMCE), Distrito Federal (PMDF), Mato Grosso do Sul (PMMS), Rio de Janeiro (PMERJ), Pernambuco (PMPE), Paraná (PMPR), São Paulo (PMESP) e Espírito Santo, no seguinte quantitativo: PMCE: 10; PMDF: 10; PMESP: 11; PMMS: 8; PMERJ: 8; PMES: 8; PMPE: 4; PMPR: 6, totalizando 65 respondentes.

Como critério de inclusão na amostra considerou-se dentre instituições policiais militares brasileiras no período em que ocorreu a pesquisa (2019-2020), aquelas nas quais existiam Equipes de Negociação das Polícias Militares com estrutura de negociação exclusiva, envolvendo policiais cuja formação e ação estavam unicamente estruturadas e dirigidas para a atividade da Negociação Policial.

2.2 Instrumentos

Utilizou-se o DASS21 - Depression, Anxiety and Stress Scale (Vignola & Tucci, 2014) para investigar indicadores de depressão, ansiedade e estresse entre os respondentes. Utilizou-se também o ITRA - Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (Mendes & Ferreira, 2007), buscando-se relações entre sinais de adoecimento dos trabalhadores Negociadores Policiais e variáveis laborais. Finalmente, utilizou-se de questionário contendo variáveis sociodemográfico-ocupacionais com informações demográficas e profissionais.

O ITRA mensura percepções de trabalhadores relacionados ao contexto de trabalho, às exigências requeridas para a execução da atividade, ao prazer e sofrimento mobilizados no trabalho

e indícios de danos físicos, psíquicos e sociais relatados. É composto de quatro escalas. A primeira Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), é composta por 31 itens contendo três fatores: Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações socioprofissionais. A Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), é composta por 32 itens sobre os constructos custo físico, custo cognitivo e custo afetivo. A Escala Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST), é composta por 32 itens e se destaca por avaliar percepções de fatores positivos em relação ao trabalho (Realização Profissional e Liberdade de Expressão) e fatores negativos (Esgotamento Profissional e Falta de Reconhecimento). A Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) é composta por 29 itens, investigando três fatores: Danos Físicos; Danos Psicológicos e Danos Sociais. A escala DASS-21 divide-se em 3 constructos com itens avaliando sinais e sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Os dados sociodemográficos e profissionais avaliados nesta pesquisa foram baseados em percepções indicadas em escala likert, e referem-se à mensuração de carga horária, idade, sexo, graduação ou posto, escolaridade, renda salarial, tempo na profissão e no cargo, estado civil, ter filhos, etc.

2.3 Procedimentos de coleta de dados e aspectos éticos

Após convite por e-mail ou telefônico aos membros das instituições inclusas na pesquisa, foi enviado convite pela internet apresentando seus objetivos e o link do questionário. Após assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, responderam aos formulários em horário de serviço, facilitando adesão ao estudo. A participação foi feita com anuência dos comandos e os procedimentos autorizados pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo.

2.4 Análise de dados

Os dados foram analisados por estatísticas descritivas e inferenciais por meio de testes não-paramétricos, em função de limites da amostra. Foram usados os testes de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis, para avaliação das diferenças entre grupos, considerando-se as variáveis independentes os dados sociodemográficos (idade, sexo, estado civil etc.) vínculo com o trabalho (tempo de serviço, afastamento do trabalho por motivos de saúde, etc.) e as subescalas do ITRA (EACT, ECHT e EIPST), e como variáveis dependentes os constructos do DASS-21 (ansiedade, depressão e estresse) e os resultados da Escala de Danos. As escalas EADRT e DASS-21 fornecem classificações ordinais e categóricas (p. ex., normal, leve, moderado, grave, etc.). Assim, optou-se pela comparação das respostas nas médias e nas classificações obtidas no constructo avaliado. Isso se deve ao fato de que as diferenças significativas das médias de respostas observadas entre grupos de um constructo qualquer (p.ex., ansiedade), não necessariamente significa que tais valores

acarretem nível de classificação distintas entre esses mesmos grupos. Exemplo: médias mais alta de ansiedade em um grupo comparado com outro podem estar ambas, ainda assim, classificadas dentro da classificação de normalidade. Finalmente, foram realizadas correlações de Spearman entre as médias dos construtos psicológicos observados pelas escalas ITRA e DASS-21. Os dados foram analisados a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2011), bem como informações produzidas em Teixeira (2022).

3. RESULTADOS

Foram 65 os respondentes, 90,8% dos quais homens, com idade entre 31 e 40 anos (46,2% do total) ou mais de 41 anos (41%), 81,5% não eram solteiros, e 73,8% tinham pelo menos um filho. Trabalhavam em instituições policiais no intervalo de 2 a 31 anos, em média 14,91 anos de serviço ($M=14,91$; $DP=7,34$), sendo que 80% trabalhavam até 5 anos na Equipe de Negociação, e 20% trabalham acima de 5 anos. As estatísticas descritivas deste estudo podem ser encontradas na Tabela 1.

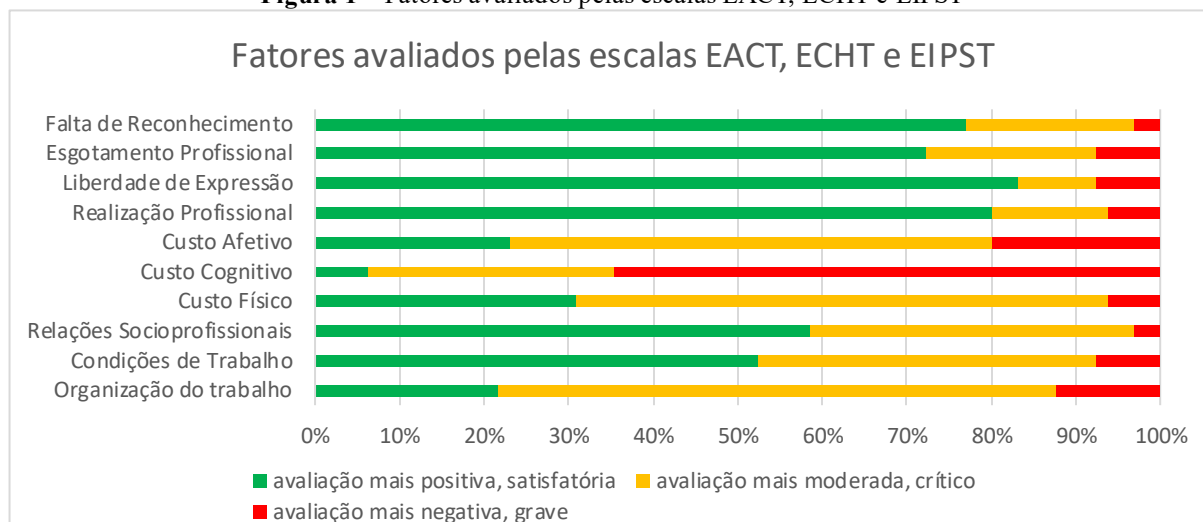
Tabela 1 – Estatísticas descritivas das variáveis ordinais e contínuas

	Média	Mediana	Desvio Padrão
1. Caso tenha filhos(as), número de filhos(as)	1,63	2,00	1,49
2. Carga horária de trabalho semanal (horas por semana)	48,86	48,00	9,31
3. Remuneração mensal bruta que recebe pela atividade na PM (salário e valores adicionais, em reais)	6500,33	6000,00	2888,48
4. Tempo de trabalho, em meses, que está trabalhando na instituição	179,20	192,00	88,15
5. Tempo de trabalho, em meses, que atua na Equipe de Negociação	45,83	36,00	36,77
6. DASS-21-Estresse	0,51	0,43	0,58
7. DASS-21-Ansiedade	0,19	0,00	0,39
8. DASS-21-Depressão	0,27	0,14	0,50
9. EACT-Organização do Trabalho	2,77	2,82	0,71
10. EACT-Condições de Trabalho	2,24	2,20	0,92
11. EACT-Relações Socioprofissionais	2,06	1,90	0,84
12. ECHT-Custo Físico	2,59	2,60	0,73
13. ECHT-Custo Cognitivo	3,86	3,90	0,85
14. ECHT-Custo Afetivo	2,99	3,08	0,78
15. EPST-Realização Profissional	4,61	5,00	1,19
16. EPST-Liberdade de Expressão	4,73	5,13	1,29
17. EPST-Esgotamento Profissional	1,63	1,57	1,40
18. EPST-Falta de Reconhecimento	1,21	0,88	1,27
19. EADRT-Danos Físicos	1,47	1,25	1,33
20. EADRT-Danos Psicológicos	0,80	0,30	1,27
21. EADRT-Danos Sociais	0,91	0,57	1,26

Na Tabela 1, é possível observar que os participantes trabalham 48 horas ou mais por semana e recebem em média R\$ 6.000,00, com mediana de R\$ 6.500,00, sendo que 69,2% não exercem outra atividade profissional. A maioria (83,1%) avalia sua saúde física como boa ou muito boa, e 72,3% afirmam realizar atividades físicas frequentemente ou sempre e por volta de 60% consideram sua alimentação saudável ou muito saudável. Aproximadamente 93,8% dos respondentes alegam não terem se afastado do trabalho por motivos de saúde até 12 meses antes da pesquisa. 93,8% e 92,3% relataram não fazer uso de drogas lícitas ou medicamentos

controlados, respectivamente, e 72,3% afirmaram praticar atividades religiosas ou espiritualistas. Por fim, 69,2% dos participantes afirmaram que a instituição não oferece nenhum tipo de suporte para a saúde mental dos negociadores. As figuras 1 e 2 mostram a porcentagem das avaliações da EACT, ECHT, EPST e EADRT. A Figura 3 retrata as porcentagens das avaliações da DASS-21.

Figura 1 – Fatores avaliados pelas escalas EACT, ECHT e EIPST

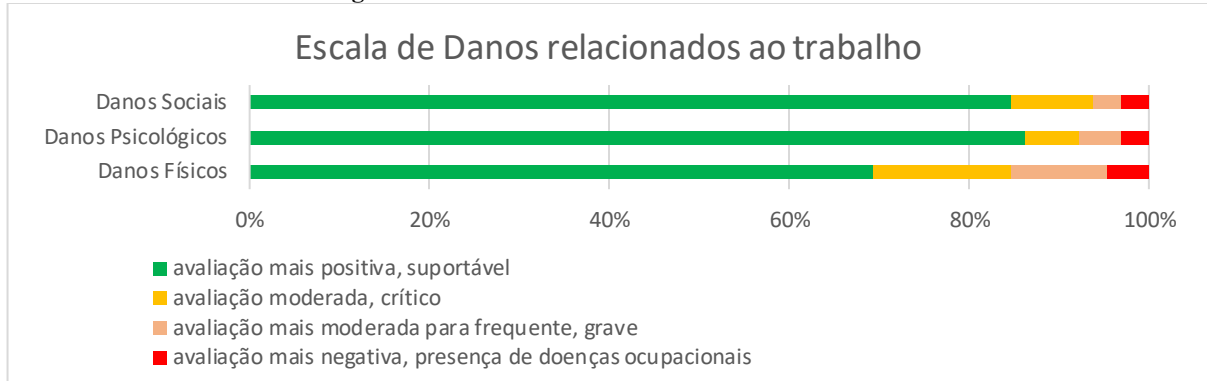


Conforme a Figura 1, mais de 50% dos profissionais apresentam percepção positiva em relação às condições de trabalho e relações socioprofissionais. O fator de organização do trabalho recebeu a pior avaliação, com apenas 21,5% dos respondentes considerando-o positivo. A percepção do esforço exigido pelo trabalho (ECHT) revela visão mais negativa e exigência profissional intensa, sendo o custo cognitivo o que recebeu a pior avaliação, com 64,4% dos respondentes classificando-o como grave. Em contrapartida, os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST) indicam percepção subjetiva do trabalho com muitos elementos positivos, visto que todos os fatores foram avaliados favoravelmente por mais de 70% dos respondentes. Ainda assim, chama a atenção que o fator de esgotamento profissional recebeu quase 30% de avaliação moderada a grave.

A percepção de danos relacionados ao trabalho avaliada pela EADRT, conforme a Figura 2 a seguir, indica-os como suportável para quase 70% dos entrevistados: avaliaram como positivos e suportáveis os Danos Psicológicos (86,2%) e os Danos Sociais (84,6%); contudo, os Danos Físicos são avaliados como positivos e suportáveis por 69,2% dos respondentes, o que está em linha com a percepção de uma maior exigência física no trabalho, conforme avaliada pelo fator de custo físico na ECHT. Chama a atenção, porém, que os Danos

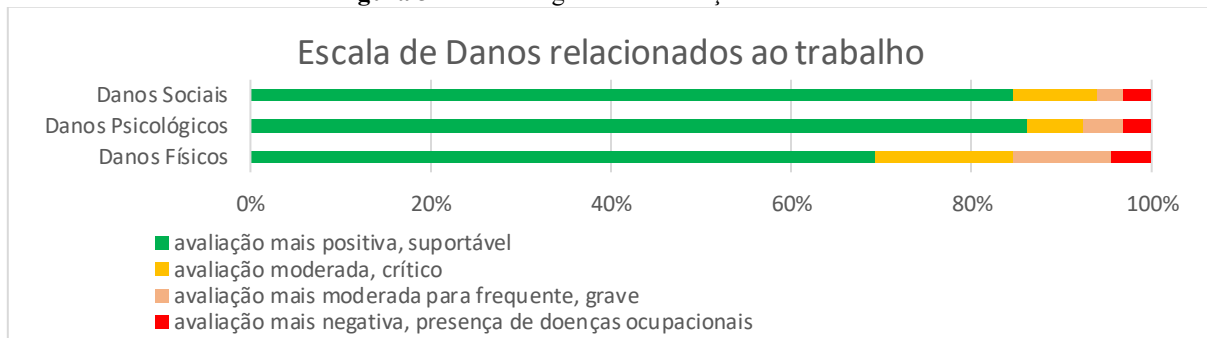
Psicológicos são opostos aos Custos Cognitivos: estes foram os custos mais negativamente avaliados, mas são os que indicam menores percepções de danos.

Figura 2 – Escala de danos relacionados ao trabalho



Na Figura 3 encontram-se as porcentagens das avaliações da DASS21. 85% dos respondentes indicaram níveis normais de sintomas de ansiedade, estresse e depressão. Por outro lado, 7,7% apresentam sintomas de ansiedade em nível moderado, 6,2% apresentam sintomas de depressão em nível leve e 3,1% apresentam sintomas de depressão, ansiedade e estresse em nível extremamente grave.

Figura 3 – Porcentagem das avaliações da DASS21



Nota: Não houve respostas classificadas no nível grave

Nas análises inferenciais realizadas por meio de testes não paramétricos resultaram nas seguintes associações significativas:

- A. as médias DASS-21 (ansiedade, depressão e estresse), estão associados conforme a seguir:
 - a. tempo de serviço na instituição associado a níveis de ansiedade ($p=0,006$) sendo menor entre os que trabalham há mais tempo
 - b. ter Filhos associado a Depressão ($p=0,009$), sendo menor entre os que têm filho;
- B. os níveis de classificação do DASS-21 (normal, leve, moderado, etc.), estão associados conforme a seguir:

- a. trabalhar mais de 48h semanais associado a nível de ansiedade ($p=0,003$), nível de Depressão ($p=0,030$) e apresentar indício de algum nível de transtorno mental ($p=0,033$), sendo todos maiores nos que atuam mais de 48h
 - b. idade associado a nível de estresse ($p=0,006$), sendo maior entre os mais jovens
 - c. ter filhos associado a apresentar indício de algum nível de transtorno mental ($p=0,040$), sendo menor entre os que tem filho
- C. as médias do EADRT (Danos físico, psíquicos e sociais) apresentaram-se assim:
- a. ser solteiro associado a Danos Sociais ($p=0,037$), sendo maior nos solteiros
 - b. ter Filhos associado a Danos Psicológicos ($p=0,021$) e Danos Sociais ($p=0,024$), sendo menor nos que tem filhos
 - c. tempo de serviço na instituição associado a Danos Psicológicos ($p=0,010$), sendo menor nos que tem mais tempo de serviço
 - d. oferta de suporte psicológico na instituição associado aos Danos Psicológicos ($p=0,002$) e Danos Sociais ($p=0,0025$), de modo que onde há oferta de apoio psicológico, há menos indício desses danos
- D. os níveis de classificação do EADRT (suportável, crítico, etc.), estão associados conforme a seguir:
- a. ser solteiro associado a nível de Danos Físicos ($p=0,043$), Danos Psicológicos ($p=0,041$) e Danos Sociais ($p=0,006$), sendo maior entre os solteiros
 - b. ter Filhos associado a nível dos Danos Físicos ($0,034$), sendo menor nos que tem filhos
 - c. trabalhar mais de 48h associado a nível de Danos Psicológicos ($p=0,005$), sendo maior no que tem 48h
 - d. tempo de serviço na instituição associado a nível dos Danos Sociais ($p=0,041$), sendo menor nos que tem mais tempo de instituição
 - e. uso de drogas associado a nível de Danos Psicológicos ($p=0,031$) sendo maior nos que fazem uso de drogas lícitas
 - f. prática de atividade religiosa associado a Danos Sociais ($p=0,034$), sendo menor nos que apresentam práticas de atividade religiosa

Não foram observadas diferenças significativas nas relações entre os desfechos e as variáveis sexo, tempo de trabalho na equipe, ter ou não se ausentado do trabalho nos últimos 12 meses por motivos relacionados à saúde, receber salário acima ou abaixo de R\$ 6.000,00, exercer outra atividade remunerada e fazer uso de alguma medicação controlada.

Na Tabela 2 apresentam-se resultados das relações DASS-21 e o ITRA avaliadas por testes não-paramétricos. Observou-se forte relação entre a subescala de Esgotamento Profissional e ansiedade, bem como entre Depressão e número de indícios de transtornos mentais. Os Danos Sociais, Psicológicos e Físicos, juntamente com os fatores da EADRT, mostraram forte relação entre si e com o Esgotamento Profissional. Não foram encontradas relações significativas entre os fatores de Reconhecimento Profissional e Liberdade de Expressão e os resultados do DASS-21. As direções da relação são as mesmas encontradas nas correlações, indicadas na Tabela 3.

Na Tabela 3 encontram-se as correlações de Spearman entre fatores que compõem a DASS-21 e o ITRA. Observou-se relação entre falta de reconhecimento e esgotamento

profissional e desses fatores com liberdade de expressão e realização profissional, negativamente. Foi observada correlação entre condições e organização do trabalho, assim como entre estresse e ansiedade. Os fatores de realização profissional e liberdade de expressão não apresentaram correlação com desfechos da DASS-21 ou EADRT.

Tabela 2 – Relações o DASS21 e a Organização do Trabalho

	Organização do Trabalho		Condições de Trabalho		Relacionamento Socioprofissionais		Custo Físico		Custo Cognitivo		Custo Afetivo		Esgotamento Profissional		Falta reconhecimento	
	Estatística	p	Estatística	p	Estatística	p	Estatística	p	Estatística	p	Estatística	p	Estatística	p	Estatística	p
Ansiedade	1.723	0,423	2.883	0,237	2.426	0,297	0.699	0,705	4.507	0,105	1.774	0,412	7.47	*0,024	2.32	0,314
Nível da Ansiedade	3.135	0,209	1.487	0,476	2.034	0,362	1.501	0,472	1.710	0,425	3.113	0,211	8.45	*0,015	3.49	0,174
Estresse	4.540	0,103	4.072	0,131	0.615	0,735	1.188	0,552	3.438	0,179	4.667	0,097	5.69	0,058	2.23	0,328
Nível do Estresse	3.321	0,190	0.668	0,716	0.258	0,879	1.348	0,510	3.554	0,169	2.254	0,324	1.91	0,385	3.98	0,137
Depressão	0.923	0,630	1.626	0,444	3.879	0,144	0.774	0,679	0.234	0,890	1.515	0,469	3.95	0,139	3.39	0,184
Nível da Depressão	0.517	0,772	3.729	0,155	3.894	0,143	0.641	0,726	0.729	0,694	0.684	0,710	7.32	*0,026	5.38	0,068
Índice de Transtorno Mental	2.006	0,367	1.841	0,398	1.517	0,468	0.952	0,621	1.136	0,567	1.788	0,409	6.80	*0,033	3.24	0,198
Número de transtornos mentais	2.225	0,329	1.599	0,449	1.594	0,451	0.950	0,622	1.287	0,525	2.018	0,365	7.06	*0,029	3.66	0,160
Danos Sociais	4.892	0,087	12.081	**0,002	4.882	0,087	2.498	0,287	3.023	0,221	7.035	*0,030	12.49	**0,002	8.55	*0,014
Danos Psicológicos	7.471	*0,024	14.114	**0,001	8.450	*0,015	3.469	0,176	0.618	0,734	7.661	*0,022	14.97	**0,001	12.72	**0,002
Danos Físicos	15.847	**0,001	18.087	**0,001	10.108	**0,006	13.539	**0,001	1.870	0,393	7.437	*0,024	13.98	**0,001	7.76	*0,021
Níveis de Danos Sociais	1.466	0,480	4.161	0,125	3.663	0,160	3.354	0,187	0.852	0,653	3.591	0,166	11.38	**0,003	9.88	**0,007
Níveis de Danos Psicológicos	1.343	0,511	4.084	0,130	14.576	**0,001	2.919	0,232	0.636	0,727	5.372	0,068	13.74	**0,001	6.76	*0,034
Níveis de Danos Físico	10.248	**0,006	15.250	**0,001	4.883	0,087	9.062	*0,011	1.410	0,494	11.134	**0,004	13.36	**0,001	8.02	*0,018

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Tabela 3 – Correlação de Spearman entre as médias dos construtos psicológicos

	1. ansiedade	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. Ansiedade	1														
2. Estresse	0,68**	1													
3. Depressão	0,64**	0,62**	1												
4. EACT- Organização do Trabalho	0,05	0,14	-0,01	1											
5. EACT- Condições de Trabalho	0,15	0,14	0,07	0,58**	1										
6. EACT- Relações Socioprofissionais	0,04	0,14	0,08	0,56**	0,57**	1									
7. ECHT - Custo Físico	0,03	0,09	0,00	0,43**	0,37**	0,31*	1								
8. ECHT - Custo Cognitivo	0,08	0,15	0,02	0,36**	0,24	0,07	0,52**	1							
9. ECHT - Custo Afetivo	0,07	0,14	0,04	0,35**	0,32**	0,34**	0,58**	0,67**	1						
10. EPST- Realização Profissional	-0,13	-0,11	-0,12	-0,22	-0,23	0,43**	-0,02	0,04	-0,13	1					
11. EPST- Liberdade de Expressão	-0,03	0,02	-0,10	-0,15	-0,10	0,56**	-0,01	0,14	-0,13	0,72**	1				
12. EPST- Esgotamento Profissional	0,44**	0,38**	0,22	0,32**	0,39**	0,34**	0,15	0,02	0,20	-0,27*	0,160	1			
13. EPST-Falta de Reconhecimento	0,26*	0,25*	0,29*	0,27*	0,34**	0,42**	0,11	-0,05	0,09	0,32**	0,38**	0,56**	1		
14. EADRT- Danos Físicos	0,38**	0,45**	0,34**	0,51**	0,49**	0,37**	0,44**	0,17	0,31*	-0,12	0,01	0,47**	0,36**	1	
15. EADRT- Danos Psicológicos	0,70**	0,60**	0,54**	0,27*	0,43**	0,38**	0,21	0,02	0,26*	-0,28*	-0,20	0,62**	0,54**	0,59**	1
16. EADRT- Danos Sociais	0,58**	0,63**	0,50**	0,27*	0,40**	0,34**	0,17	0,15	0,24	-0,17	-0,05	0,54**	0,47**	0,53**	0,80**

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

4. DISCUSSÃO

A partir dos resultados, como será demonstrado adiante, pode-se constatar que a saúde mental dos Negociadores Policiais brasileiros está parcialmente preservada. Não obstante, fatores sociodemográficos (ser mais jovem, solteiro e não ter filhos), fatores relacionados ao trabalho (extensa carga horária de trabalho, menos tempo na instituição), e percepções sobre o sofrimento no trabalho (esgotamento profissional), têm efeito negativo na condição da saúde mental dos Negociadores. Supõe-se que as condições de saúde mental parecem relacionadas ao modo como se consolida as vivências profissionais em saberes de prudência com efeitos protetivos. A identificação dessas dimensões aponta caminhos para necessidade de intensificar a partilha de saberes que tendem a se acumular com o tempo.

Os danos físicos, sociais e psicológicos foram considerados suportáveis pela maioria dos Negociadores Policiais. Além disso, os resultados do DASS-21 indicam que a grande maioria dos profissionais não apresenta indícios de ansiedade, depressão e estresse. Essa percepção é relativamente diferente dos estudos envolvendo policiais militares de unidades especializadas, nos quais a presença de condições estressantes foi maior, atingindo quase 30% dos policiais da unidade especializada investigada (Pelegri et al., 2018). Sugere-se que

aspectos positivos do trabalho, como liberdade de expressão nas equipes, satisfação profissional e baixos índices de percepção negativa (falta de reconhecimento e esgotamento profissional), podem estar compensando as exigências das tarefas cotidianas. Esses dados são confirmados por outro estudo encontrado em Teixeira (2022). Considerando que o contexto militar parece contribuir para o sofrimento no trabalho (Breda & Moraes, 2020), um ambiente com percepção de liberdade de expressão e reconhecimento profissional pode contribuir para efeitos menos prejudiciais do militarismo nas equipes de negociação, bem como ampliar a produção de sentido sobre o trabalho.

Ademais, pesquisas como as de Minayo et al. (2011) e Magalhães (2015, 2021) evidenciam que o sentimento de prazer e amor pela profissão pode prevalecer sobre o sofrimento no trabalho. Na pesquisa de Teixeira (2022), embora os Negociadores tenham criticado o contexto de trabalho, eles revelaram satisfação com sua função e parecem se orgulhar do que fazem, observando existir, tal qual na presente pesquisa, uma inusual liberdade de expressão no meio hierárquico militar, atrelado a forte reconhecimento pelas contribuições da atividade.

Outro aspecto da liberdade de expressão na avaliação dos participantes merece consideração: o Negociador exerce um papel crucial por meio da comunicação durante o atendimento de incidentes críticos, interagindo tanto com o Causador do Evento Crítico quanto com os demais policiais envolvidos. Sua participação e opinião técnica são reconhecidas como relevantes para a busca da solução da crise, fazendo com que o Negociador se sinta ouvido e essencial nesse processo. Além disso, há forte percepção de sentimento de camaradagem e pertencimento ao grupo como fatores protetores para esses profissionais (Teixeira, 2022). Esses aspectos reforçam achados de pesquisas anteriores de Magalhães (2015, 2021).

Pesquisas anteriores, como a de Alves (2018), apontam as relações socioprofissionais como principais causas de sofrimento e adoecimento entre policiais militares, enquanto em Pelegrini et al. (2018), as relações sociais foram avaliadas de forma positiva por policiais de unidades especializadas. Corroborando esta última pesquisa, supõe-se aqui que o reconhecimento do conhecimento profissional dos Negociadores, a quebra de padrões rígidos de comunicação típicos do militarismo e o sentimento de pertencimento coletivo podem estar contribuindo para as condições de saúde identificadas. Verifica-se, assim, que a partilha social de saberes, em um ambiente em que se pode fazer circular a palavra, em um espaço público de debate, facilita os processos de reconhecimento das contribuições de cada policial para o enfrentamento de situações sempre complexas e inusitadas. Conforme Dejours (2011), amplia-se, portanto, a margem de identificação, camaradagem e identificação.

A despeito das dimensões positivas observadas no presente levantamento, não se deve ignorar a quantidade de trabalhadores que manifestam algum nível de sofrimento mental. Ao analisar a relação entre indícios de sofrimento e fatores pessoais, profissionais e percepções relacionadas ao trabalho, destacam-se os seguintes pontos: os profissionais que trabalham há mais de 15 anos na instituição apresentam menos indícios de ansiedade, danos psicológicos e tendem a ter níveis menores de danos sociais. Ademais, observou-se que indivíduos com menos de 25 anos têm maior probabilidade de classificar-se em níveis mais altos de estresse em comparação aos mais velhos. Estudos anteriores retratam uma maior incidência de estresse entre profissionais mais jovens de forças de segurança (Cotta & Cotta, 2020; Rossetti et al., 2008). Esses resultados podem ser atribuídos ao fato de que participantes mais velhos e experientes possuem um repertório mais amplo e diversificado de estratégias para lidar com contextos de maior exigência profissional. Essa convergência sugere a hipótese de que a experiência adquirida ao longo da carreira profissional e pessoal pode reduzir as chances de adoecimento mental nos Negociadores Policiais com maior tempo de serviço. O acumulado da experiência parece encontrar, dentro desse grupo, espaço público adequado para o reconhecimento necessário para que tais aprendizagens se consolidem em identidades profissionais. Porém, esse processo parece ser relativamente demorado, visto que os mais novos parecem não ter os recursos profissionais suficientes para enfrentar as situações cotidianas sem a vivência de sentimentos deletérios relacionados ao trabalho. Outra hipótese complementar seria a da existência de uma seleção dos mais aptos ao serviço, de modo que aqueles que não conseguem suportar as exigências tenderiam a deixar essas atividades muito exigentes.

É relevante observar que a carga horária de trabalho está relacionada a diversos desfechos deletérios. Essa relação entre sofrimento psíquico e jornada de trabalho é consistente com os resultados de outras pesquisas (Minayo et al., 2011). É importante ressaltar que o reduzido efetivo policial talvez se apresente como causa estruturante para os resultados encontrados, realidade inevitável pelos Negociadores Policiais em seu dia a dia de trabalho. Assim, embora haja uma avaliação relativamente mais positiva da saúde mental dos entrevistados, ainda é evidente o potencial de adoecimento, em tal contexto profissional.

Poder-se-ia supor que os mais jovens, mais afetados pelo estresse conforme os dados supramencionados, tendem a ser também os mais submetidos a jornadas maiores. Contudo, os dados indicam que a distribuição da carga horária de trabalho independe da idade e de ter ou não filhos. Verifica-se, portanto, que longo tempo de trabalho semanal amplia a vivência de situações desgastante, conforme se observa na percepção dos custos envolvidos no trabalho (fig. 1), sobretudo os custos cognitivos, independente da idade, ser solteiro ou ter filhos. Por

outro lado, a razão de porque os mais jovens, os solteiros e aqueles que não tem filhos tendem a apresentar mais sinais de condições deletérias de saúde mental pode estar relacionado tanto a subjetividades contemporâneas que valorizam a virilidade (Dejours, 2007), quanto a partilha de defesas coletivas que também são altamente relacionadas à força, à masculinidade viril e ao autossacrifício. Isso porque, sem os recursos necessários para enfrentar os desafios cotidianos, resta aos mais jovens lançarem-se com às incertezas dos incidentes críticos confiando mais em suas supostas capacidades que nos saberes técnicos e de prudência desenvolvidos ao longo do tempo. A formação policial e as defesas usualmente encontradas entre esses profissionais podem ser uma importante referência para que consigam realizar suas atividades. Porém, tais mobilizações parecem não serem suficientes para debelarem os potenciais efeitos que as situações de crise vivenciadas, requerem. Daí, então, que as defesas, ainda que necessárias para possibilitarem o trabalho, não parecem ser suficientes para os mais jovens.

Constatou-se na presente pesquisa que a presença de profissionais da psicologia não parece contribuir significativamente para a redução dos níveis de estresse, depressão e ansiedade, embora reduzam a percepção de danos psicológicos e sociais. A sua presença parece não ter sido capaz de minimizar o papel desempenhado pelos fatores relacionados ao trabalho no processo de adoecimento. Ainda assim, o psicólogo desempenha tarefas importantes nos momentos que antecedem a crise (atuam na seleção, formação e treinamento dos negociadores), durante o incidente crítico (atuam como assessores chamados de consultores mentais), e no pós-evento (considerando a imprevisibilidade de seu desfecho, o acompanhamento do psicólogo dos profissionais é de suma importância) (Rowe et al., 2009). Talvez por isso, verifica-se redução de Danos Psicológicos e Sociais quando da existência desse profissional, ainda que não tenha capacidade de reduzir os quadros mais graves de adoecimento. Ademais, a identificação de entrevistados com diferentes níveis de transtorno mental, alguns com sintomas sugerindo sofrimento em gravidade extremada, indica a necessidade de cuidados específicos para esses profissionais.

Por fim, destaca-se que os fatores relacionados às condições laborais da EACT foram avaliados como críticos por uma parcela significativa dos participantes. Isso evidencia que apesar da percepção de satisfação em relação ao trabalho, o contexto laboral deve ser aprimorado, visto que ao longo do tempo condições inadequadas podem contribuir para o surgimento de problemas de saúde física e mental (Alves, 2018; Feitosa et al., 2021).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permite identificar a situação atual da saúde mental dos negociadores policiais: os níveis de estresse, ansiedade e depressão apresentados, embora não sejam

alarmantes, indicam a necessidade de implementar medidas para identificar problemas na organização do trabalho. Isso visa controlar e lidar com fatores estressores, protegendo os negociadores de possíveis danos à sua saúde. Vale mencionar, também, a necessidade de intensificar a partilha de saberes com os mais jovens, reduzindo o valor da virilidade, mobilizado pelas defesas coletivas, em prol da construção de saberes de prudência, mais eficazes. Finalmente, o trabalho de psicólogos poderia contribuir em várias direções para minimizar os efeitos deletérios do trabalho.

REFERÊNCIAS

- Alves, V. S. C. (2018). Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais [Dissertação, Universidade Federal do Ceará]. Fortaleza.
- Breda, K. T. d. O., & Moraes, T. D. (2020). A profissão de bombeiro militar: sofrimento e prazer, riscos e proteção. *Estudos Contemporâneo da Subjetividade*, 10(1), 34-46. <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/2994>
- Cotta, F. A., & Cotta, S. M. d. O. (2020). Estresse e fatores de pressão no trabalho In I. C. D. S. Leite, R. F. S. Bicalho, & V. L. Sanches (Eds.), *Qualidade de vida significativa* (pp. 285-297). Gláuks Edições Acadêmicas.
- Cunha, P. A. B. d., Dick, N. R. M., Pires, C. G., & Pinto, J. d. N. (2019). Transtorno de Estresse Pós-Traumático em Policial Militar. *Saúde e Desenvolvimento Humano*, 7(2). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18316/sdh.v7i2.3674>
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2011). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Eds.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-123). Editora Fiocruz, Paralelo 15.
- Feitosa, J. B. d. M. F., Silva, N. L. D., Lemos, R. F., Melo, D. J. S., & Ramos, F. W. d. S. (2021). Depressão, risco de suicídio e transtorno de estresse pós traumático em policiais militares de Maceió, Alagoas, Brasil. *Brazilian Journal of Development*, 7(12), 115370-115391. <https://doi.org/https://doi.org/10.34117/bjdv7n12-347>
- Magalhães, J. d. C. D. (2015). *Entre amarras e possíveis: atividade de trabalho e modos de viver dos policiais militares capixabas em análise* [Dissertação, Universidade Federal do Espírito Santo]. Vitória.
- Magalhães, J. d. C. D. (2021). *O trabalho vivo policial: análises psicodinâmicas sobre hierarquia e disciplina na Polícia Militar do Espírito Santo* [Tese, Universidade Federal do Espírito Santo]. Vitória.

Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre trabalho e risco de adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 111–126). Casa do Psicólogo.

Minayo, M. C. d. S., Assis, S. G. d., & Oliveira, R. V. C. d. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4), 2199-2209. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>

Pelegri, A., Cardoso, T. E., Claumann, G. S., Pinto, A. d. A., & Felden, E. P. G. (2018). Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 26(02), 423-430. <https://doi.org/https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1160>

Rossetti, M. O., Ehlers, D. M., Guntert, I. B., Leme, I. F. A. d. S., Rabelo, I. S. A., Tosi, S. M. V. D., Pacanaro, S. V., & Barrionuevo, V. L. (2008). O inventário de sintomas de stress para adultos de lipp (ISSL) em servidores da polícia ederal de São Paulo. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 4(2), 108-120. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872008000200008&nrm=iso

Rowe, K. L., Gelles, M. G., & Palarea, R. E. (2009). Crises e negociações de reféns. In C. H. Kennedy & E. A. Zillmer (Eds.), *Psicologia Militar: aplicações clínicas e operacionais* (pp. 381-404). Bibliex, Biblioteca do Exército.

Santos, R. d. O. B., Hauer, R. D., & Furtado, T. M. G. (2019). O sofrimento psíquico de policiais militares em decorrência de sua profissão: revisão de literatura. *Revista Gestão & Saúde*, 20(2), 14-27. <https://www.herrero.com.br/revista/20/02>

Silva, M. A. d., Silva, L. F. d., & Roncaglio, O. L. (2021). *Negociação em crises policiais: teoria e prática*. CRV.

Teixeira, M. E. d. S. (2022). *Saúde Mental dos Negociadores Militares* [Dissertação, Universidade Federal do Espírito Santo]. Vitória. https://sappg.ufes.br/tese_drupal//tese_14485_Disserta%E7%E3o%20Marcos%20Eduardo%20Oda%20Silva%20Teixeira.pdf

Vignola, R. C. B., & Tucci, A. M. (2014). Adaptation and validation of the depression, anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *Journal of Affective Disorders*, 155(1), 104-109. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2013.10.031>

BURNOUT EM FOCO: ESTUDOS EM SAÚDE MENTAL DE PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA DO MUNICÍPIO DE PETRÓPOLIS

Julia Bomfim Felipe dos Santos

Mestranda em Psicologia e Graduada em Psicologia pela UCP
juliabfelippe@hotmail.com
Prefeitura de Petrópolis
Universidade Católica de Petrópolis
Instituto TCCAssist-FASAP

Carla Ferreira de Paula Gebara

Mestre em Psicologia e Psicóloga pela UFJF
Doutora em Ciências pela UNIFESP
carla.gebara@ucp.br
Universidade Católica de Petrópolis
Universidade Federal de Juiz de Fora

Luis Antônio Monteiro Campos

Doutor, Mestre e Graduado em Psicologia pela UFRJ
campox1@gmail.com
Universidade Católica de Petrópolis - PUC-Rio - Unilassale-RJ

Maracy Domingues Alves

Doutora em psicologia pela PUC-Rio
Mestre em Psicologia Social e da Personalidade pela FGV
Graduada em Psicologia pela Unisantos
maracy.alves@gmail.com
Universidade Católica de Petrópolis - PUC-Rio

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O trabalho está intimamente relacionado à consolidação da dignidade humana e sua emancipação, sendo ele, um componente substancial da sociabilidade do ser humano; o homem se transforma à medida que produz com as atividades que realiza profissionalmente. Este trabalho, tomado por ele como nobre, lhe dá possibilidade de ser sujeito no processo de transformação social (Sturza & Marques, 2017, p. 122). Levando em consideração que o trabalho é um importante fator na constituição da identidade dos indivíduos, percebe-se a importância de que esses indivíduos mantenham seus corpos físicos e suas mentes sempre saudáveis para a realização desses trabalhos. Subjetivamente entende-se que os corpos doentes são corpos incapacitados para o trabalho, sendo estes “inúteis” por não produzir ou produzir menos do que o necessário ou esperado. Este movimento gera aos indivíduos trabalhadores uma angústia, não diretamente associada ao sofrimento, doença ou morte, mas através da doença, “a destruição do corpo enquanto força capaz de produzir trabalho” (Dejours, 1992, p. 34).

Entretanto, sabe-se que nenhum ser humano é imune completamente de ter doenças, mesmo que elas afetem o rendimento no trabalho. Sabe-se também que o trabalho se relaciona com o sentido de contentamento, autorrealização, fonte de prazer e é um importante agente na composição da subjetividade dos indivíduos, na medida em que “tem sido uma questão social importante há muitos anos, e há pedidos contínuos de soluções para os problemas que [...] apresenta.” (Maslach & Leiter, 2016, p. 356) Com base nisso, o presente estudo aborda um problema que tem relação direta com estes fatores, sendo fonte de muito sofrimento físico e mental aos trabalhadores e razão de muitos afastamentos e licenças médicas, gerando problemas tanto a eles quanto às instituições empregadoras: a síndrome de burnout.

Os estudos acerca do burnout se iniciaram em meados da década de 70, e desde então têm ganhado uma grande proporção e visibilidade, visando que é um fenômeno ocupacional muito presente e que gera grandes prejuízos, tanto para a saúde física e psíquica dos trabalhadores, quanto para as organizações, sendo considerada, nos últimos tempos como questão de saúde pública. (Silveira *et al.*, 2016) Com base na literatura científica, o burnout é um estado de exaustão físico e emocional, mais frequentemente relacionado a profissões que demandam maiores níveis de responsabilidade e pressão, sendo o trabalho exigente e estressante. Assim realizou-se um estudo com o objetivo de investigar a prevalência de burnout em Guardas Civis Municipais, tendo em vista que de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) essa ocupação está dentre as profissões de risco.

Método – A pesquisa foi de natureza descritiva, de abordagem quali-quantitativa, utilizando um instrumento que mensura a Síndrome de Burnout dos indivíduos e um questionário de perguntas abertas, buscando um aprofundamento à compreensão e interpretação da realidade dos indivíduos. Sob o aspecto epidemiológico, a pesquisa se classifica em um levantamento transversal, sendo um estudo de prevalência (Bordalo, 2006, p. 1).

Os participantes deste estudo, foram 111 Guardas Civis Municipais de Petrópolis. Estes profissionais atuam, junto com a polícia, na área de segurança pública, mais especificamente, na proteção de seus bens, serviços e instalações (Constituição Federal de 1988, Art. 144, § 8). Na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a categoria encontra-se na mesma família de policiais rodoviários e legislativos, tendo este grupo, suas funções voltadas para o trabalho “em entidades públicas de defesa, segurança e trânsito”. Com relação à guarda-civil municipal especificamente, a lei 13.022 de 8 de agosto de 2014 institui normas gerais para a categoria, incumbindo-os a função de proteção municipal preventiva.

Como instrumentos foram utilizados um questionário sociodemográfico e profissional, contendo questões referentes a: estado civil, idade, sexo, escolaridade, tempo de trabalho na Guarda Civil de Petrópolis, formação profissional, área de atuação e a quanto tempo, caso tenha atuado em outros grupamentos qual(is) foi(ram) e quanto tempo; o Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), instrumento que tem por objetivo mensurar a Síndrome de Burnout, levando em consideração dois fatores: a exaustão e o desligamento do trabalho, instrumento criado em 1999, por Demerouti, e validado para o contexto brasileiro em 2015 (Schuster & Dias, 2018, p. 560); e um questionário sobre a percepção dos fatores associados ao desgaste físico e emocional no trabalho, elaborado pelas autoras do estudo, com o objetivo de levantar quais fatores os indivíduos elencam como sendo fatores associados ao esgotamento profissional. Os instrumentos tiveram a forma de questionário impresso em papel, ministrados individualmente e de modo autoaplicável.

O acesso aos Guardas Civis Municipais de Petrópolis foi realizado em reuniões, no batalhão, sede da Guarda Civil Municipal de Petrópolis, nos pontos externos de trabalho e mediante visitas aos locais de concentração em suas respectivas escalas.

A pesquisa foi realizada após a aprovação no Comitê de Ética, respeitando assim os limites éticos e legais para realização da mesma, sendo aprovada sob o parecer nº 3.403.609 de 19 de junho de 2019. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no início da aplicação. Foi garantido o sigilo das informações coletadas na investigação, a preservação dos dados, a confidencialidade e o anonimato dos participantes. Após a coleta, os dados foram organizados, transcritos e tabulados em uma planilha do software *Excel* para a realização da análise e interpretação dos dados.

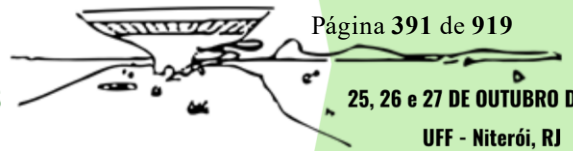
Resultados – Como resultado, foi identificada uma prevalência de burnout, caracterizada por altos índices de distanciamento e exaustão, preponderante em praticamente a metade dos participantes (50,93%). Parte dos outros participantes demonstraram ainda médias altas para Distanciamento (14,81%, n= 16) ou Exaustão (12,04%, n= 13), restando apenas 22,22% (24) dos participantes com médias baixas para distanciamento e exaustão, caracterizando ausência de burnout. Um fator que pode estar diretamente relacionado ao alto índice de burnout no presente estudo, são os fatores que os próprios indivíduos indicaram como associados ao desgaste emocional e físico, que evidenciam o burnout ou risco de desenvolvê-lo. Das respostas coletadas através do questionário de percepção, 41,58% (42) dos participantes indicaram fatores relacionados à organização do trabalho. Tal ideia se fundamenta na teoria de Dejours que aponta que a saúde do corpo denuncia as condições de trabalho e que o sofrimento mental é resultante da organização do trabalho (Dejours, 1992).

Conclusão – Estes resultados demonstram a necessidade de intervenções psicossociais e do suporte psicológico, através de ações e programas de prevenção, promoção e recuperação da saúde mental e qualidade de vida. Torna-se assim evidente a importância em ouvir, ver, compreender e atender estes profissionais, de modo integral, a fim de que se desenvolvam trabalhos que proporcionem espaços que estes profissionais sejam sujeitos autônomos, copartícipes e corresponsáveis por suas vidas e desenvolvimento, tendo o apoio e suporte necessário para que se promova a saúde e qualidade na experiência do trabalho e na vida.

Palavras-chave: Esgotamento profissional; Saúde do trabalhador; Segurança pública; Burnout.

REFERÊNCIAS

- Bordalo, A. A. (2006). Estudo transversal e/ou longitudinal. *Revista Paraense de Medicina*, 20(4), 5. Recuperado de http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-59072006000400001&lng=pt&tlng=pt
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Senado Federal. Centro Gráfico. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Dejours, C. (1992) *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5 ed. Cortez Editora.
- Lei nº 13.022, de 8 de agosto de 2014. Estatuto Geral das Guardas Municipais. Brasília/DF. Recuperado de <https://prespublica.jusbrasil.com.br/legislacao/133068266/lei-13022-14>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016) Burnout. In: *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress Series*. 1, 351-357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Schuster, M. S., Dias, V.V. (2018) Oldenburg Burnout Inventory - validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Ciênc. saúde colet.* 23 (2). <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015>
- Silveira, A.L.P. da, Colleta, T.C.D., Ono, H.R.B., Woitas, L.R., Soares, S.H., Andrade, V.L.A., Araújo, L. A. de. (2016). Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(3), 275-84. Recuperado de <https://doi.org/10.5327/Z1679-443520163215>



Sturza, J. M.; Marques, A. D. (2017) A Importância do Trabalho para a Consolidação da Dignidade do Homem: Apontamentos sob a Perspectiva dos Direitos Sociais. *Direito, Estado e Sociedade*. (50), 109-125. Recuperado de <http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/artigo%205.pdf>

CARGA E DESGASTE PSÍQUICO NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE TRABALHADORAS DE LIMPEZA HOSPITALAR EM HOSPITAL TERCIÁRIO NO MUNICÍPIO DE BOTUCATU

Douglas Vieira Rocha

Acadêmico de Ciências Biomédicas
douglas.v.rocha@unesp.br
Instituto de Biociências de Botucatu – IBB UNESP

Pedro Monteiro da Rocha Ramos

Acadêmico de Medicina
pedro.m.ramos@unesp.br
Faculdade de Medicina de Botucatu – FMB UNESP

Maria Dionísia do Amaral Dias

Profa. Dra. Depto. De Saúde Pública
Dionisia.dias@unesp.br
Faculdade de Medicina de Botucatu – FMB UNESP

Margareth Aparecida Santini Almeida

Profa. Dra. Depto. De Saúde Pública
Margareth.almeida@unesp.br
Faculdade de Medicina de Botucatu – FMB UNESP

RESUMO: O mundo do trabalho passa por um processo de desestabilização e flexibilização desde meados da década de 80 com a reorganização das forças produtivas. Na área da saúde, como forma de reduzir os custos organizacionais e as responsabilidades, setores de apoio, como a segurança e a limpeza, são costumeiramente terceirizados. Este trabalho, que compõe uma pesquisa maior, tem como objetivo conhecer a percepção das cargas e desgastes psíquicos no trabalho em trabalhadoras de limpeza em um hospital terciário em município do interior paulista. Para isso, mediante abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas utilizando questionário elaborado pela equipe de pesquisadores, com questões abertas divididas em: 1) informações pessoais, 2) informações laborais; 3) informações sobre a atividade desenvolvida no trabalho e percepções sobre a mesma ; 4) questões sobre a situação do trabalho de limpeza hospitalar durante a pandemia de Covid-19 e as percepções da trabalhadora sobre o contexto; 5) para verificação de presença de dor osteomuscular, para o que foi utilizado o Questionário Nórdico Musculoesquelético, padronizado para o Brasil; 6) relação entre a presença de dores relatadas no Questionário e o possível incômodo psicológico que estas podem causar. Também foi feita observação direta do processo de trabalho, com anotações em diário de campo. A presente pesquisa encontra-se em andamento, na fase de análise de dados, a qual é pautada pelo método de análise temática de conteúdo. Nota-se que o trabalho de limpeza hospitalar é realizado majoritariamente por mulheres, característica do processo de divisão sexual do trabalho, que hierarquiza e divide as profissões por meio dos sexos, reservando cargos de maior valorização social e remuneração para homens. Além disso, em seu processo de trabalho, há a percepção de sofrimento psíquico, estando este muitas vezes atrelado com a sobrecarga de trabalho, a pressão exercida pelos gestores e a dimensão emocional decorrente da atividade exercida em hospital.

Palavras-chave: Trabalho de limpeza, Precarização do trabalho, Trabalho feminino, Saúde mental no trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Uma das marcas do mundo do trabalho após a década de 1980 é o processo de precarização, o qual têm como principais características as demissões em massa e a fragilização dos contratos de trabalho, levando ao aumento dos postos de trabalhos terceirizados e temporários (Franco, Dick e Selligman-Silva, 2010). A terceirização surgiu como uma forma de organização do trabalho para a diminuição de despesas e responsabilidades trabalhistas. Neste cenário, as organizações contratam outras empresas prestadoras de serviço para desempenhar funções que tenham relação direta com sua atividade principal (Gemma, Fuentes-Rojas e Soares, 2017).

Na prática, mais do que a desestabilização dos vínculos empregatícios, ocorre simultaneamente a precarização das condições laborais, reduzindo as possibilidades para se trabalhar de forma digna (Lancman et. al, 2019). Aliada à configuração trabalhista contemporânea encontra-se a precarização da saúde no trabalho, a qual é representada pelo desgaste físico, mental e da subjetividade deste grupo. No que tange à questão da saúde mental, há também a falta de reconhecimento social, que é um aspecto fundamental para a mesma e que deixa de compor o universo do trabalho, atuando diretamente na alienação dos trabalhadores (Machado, Giongo e Mendes, 2016).

Na área da saúde há uma tendência em terceirizar serviços, como de higiene e limpeza, portaria, lavanderia e segurança (Chillida e Cocco, 2004, Andrade e Monteiro, 2020). Em pesquisa anterior realizada com trabalhadoras do serviço de limpeza hospitalar encontrou-se que mais da metade dos participantes sentia-se tenso, nervoso ou preocupado, enquanto 28,2% deles manifestaram o fato do trabalho causar sofrimento, aproximadamente 25% sentiam perder o interesse pelas coisas e 10,3% declararam ter pensado em dar fim à própria vida (Rocha, Marin e Marcles-Seda, 2020). Estes dados demonstram a necessidade de se entender a especificidade deste tipo de atividade laboral, principalmente quanto aos desgastes psíquicos decorridos do trabalho e que afetam diretamente a saúde mental do grupo.

Portanto, o objetivo desta pesquisa é conhecer a percepção das cargas e desgastes psíquicos no trabalho em trabalhadoras de limpeza em hospital terciário. Há neste estudo também a preocupação de aumentar a visibilidade e destacar a importância da atividade de limpeza no serviço de saúde para o bem-estar dos pacientes e um bom funcionamento da unidade.

2. REFERENCIAL-TEÓRICO

De acordo com Laurell e Noriega (1989), define-se desgaste como a perda da capacidade biopsíquica potencial e/ou efetiva, sendo as cargas, os elementos físicos, químicos, psíquicos e fisiológicos que interagem entre si e com o corpo do trabalhador, que geram processos de adaptação os quais se expressam na forma de desgaste. Segundo os mesmos autores, as cargas psíquicas podem decorrer de excesso ou subutilização das capacidades dos sujeitos. Como exemplos de sobrecarga psíquica, encontra-se a necessidade de atenção permanente, a supervisão com pressão e a consciência da periculosidade do trabalho e dos altos ritmos laborais. Situações de subcarga psíquica são aquelas onde há perda do controle sobre o trabalho quando o trabalhador é subordinado ao movimento de uma máquina, a desqualificação do trabalho advinda entre concepção e execução, a fragmentação do processo de trabalho, a repetitividade, monotonia, entre outros. Tanto as cargas, quanto as subcargas psíquicas são comuns sob o modo de produção capitalista e geram desgaste aos trabalhadores (Laurell e Noriega, 1989).

Dentro de hospitais, trabalhadoras de limpeza estão sujeitos a condições precárias de trabalho, passando por situações que podem proporcionar desgastes devido a predominância de demanda física, ao realizarem tarefas repetitivas, movimentos bruscos e com força, agachamentos para torcer e dobrar, permanecerem em posturas inadequadas e desenvolvimento de atividades durante muito tempo e na mesma função. Há de se considerar ainda o risco de contaminação biológica e o uso de produtos químicos para a limpeza e higiene. (Andrade e Monteiro, 2020). Estão diante ainda de cargas psíquicas como o uso de critérios subjetivos de avaliação do trabalho feito, concorrência entre colegas de trabalho, ausência de reconhecimento do serviço por parte dos superiores, desvalorização social do trabalho e sofrimento pelo convívio e confronto com o sofrimento dos pacientes (Szenlwear et al, 2004). Deve ser levado em consideração também que o serviço de limpeza é considerado um trabalho de *care*. Inserido no setor de serviços, além de competências físicas e cognitivas, envolve uma forte dimensão emocional, mais do que qualquer outra ocupação baseada em uma relação de serviço, tendo em vista que a emoção neste tipo de trabalho tem um peso importante, pois mistura fortemente amor, afeto e altruísmo (Soares, 2012).

Soma-se a isto questões históricas do serviço de limpeza no Brasil, o qual compartilha tênues fronteiras com o trabalho doméstico (Guimarães; Hirata; Sugita, 2011) e é executado majoritariamente por mulheres, o que expõe a divisão sexual do trabalho, resultado de uma construção histórica e social onde homens são colocados em postos da esfera produtiva e

mulheres da esfera reprodutiva, proporcionando além da separação, uma hierarquização destes postos, resultando em menor valorização e salário para as mulheres em comparação ao sexo oposto (Hirata; Kergoat,2007).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método escolhido para a execução da pesquisa é qualitativo e de caráter exploratório. A população-alvo é constituída por profissionais de limpeza que prestam serviço por meio de empresa terceirizada dentro de hospital terciário no município de Botucatu. Durante a coleta de dados, foram realizadas 23 entrevistas semiestruturadas, com utilização de questionário elaborado pela equipe de investigação e questionário padronizado para verificação da presença de dores osteomusculares.

As entrevistas duraram cerca de 30 minutos e o instrumento de coleta estava dividido da seguinte forma: 1) informações pessoais – nome fictício a ser utilizado nos relatórios de pesquisa (preferencialmente escolhido pelo próprio participante), idade, sexo, cor (raça), escolaridade, situação conjugal, nº e idade de filhos; 2) informações da situação laboral - tempo de trabalho total, tempo de trabalho na limpeza hospitalar, tempo de trabalho na empresa atual, carga horária semanal, horário de trabalho, setor de trabalho (é fixo ou rotativo), outro(s) emprego(s); 3) informações sobre a atividade desenvolvida no trabalho e percepções sobre a mesma ; 4) questões sobre a situação do trabalho de limpeza hospitalar durante a pandemia de Covid-19 e as percepções da trabalhadora sobre o contexto; 5) para verificação de presença de dor osteo muscular, para o que foi utilizado o Questionário Nórdico Musculoesquelético, padronizado para o Brasil; 6) relação entre a presença de dores relatadas no Questionário e o possível incômodo psicológico que estas podem causar.

Atualmente, o projeto encontra-se em fase de análise de dados, a qual está pautada pela análise temática de conteúdo, que envolve encontrar padrões e identificar tendências relevantes a partir de leitura exaustiva dos dados (Minayo, 2014). Neste artigo apresenta-se resultados preliminares provenientes tanto de análise descritiva dos dados, quanto da revelação de alguns padrões no conteúdo.

Como forma de manter segura a identidade das trabalhadoras, as entrevistas foram identificadas de acordo com o número de entrevistas feitas e as participantes utilizaram nome fictício para preenchimento do questionário, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 – Identificação das entrevistas de acordo com a data em que foi realizada, nome fictício escolhido e turno de trabalho.

Código da entrevista	Nome fictício	Data da entrevista	Turno de trabalho
----------------------	---------------	--------------------	-------------------

Entrevista Q_D1	Isamar	12/05/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_D2	Roseli	12/05/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_D3	Maiara	17/05/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_D4	Rosane	17/05/2022	13:40 – 22:00 h
Entrevista Q_D5	Rose	02/06/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_D6	Fátima	28/06/2022	13:40 – 22:00 h
Entrevista Q_P1	Marta	03/06/2022	13:40 – 22:00 h
Entrevista Q_P2	Gabi	10/06/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_P3	Ana	10/06/2022	13:40 – 22:00 h
Entrevista Q_P4	Adriana	01/07/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_P5	Jéssica	01/07/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_P6	Débora	02/07/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_P7	Sueli	02/07/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_P8	Maria	04/07/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_P9	Paulo	06/07/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_P10	Paula	06/07/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_P11	Márcia do Carmo	06/07/2022	13:40 – 22:00 h
Entrevista Q_P12	Rosa	06/07/2022	13:40 – 22:00 h
Entrevista Q_P13	Carina	06/07/2022	13:40 – 22:00 h
Entrevista Q_L1	Laura	24/05/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_L2	Emili	20/06/2022	13:40 – 22:00 h
Entrevista Q_L3	Maria	22/06/2022	7:00 – 15:20 h
Entrevista Q_L4	Fabiana	28/06/2022	13:40 – 22:00 h

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil sociodemográfico

As pessoas incluídas no estudo são majoritariamente do sexo feminino (95,65%), sendo a faixa etária predominante concentrada entre 31 e 54 anos, com maior concentração entre 47 e 54 anos (30,43%) e média de 41 anos. Aqueles que se autodeclararam pretos e pardos somam 56,52%, correspondendo à maior parte dos entrevistados. Foi identificado que a maioria das trabalhadoras(es) de limpeza participantes da pesquisa possuem o ensino médio completo (52,7%). Além disso, 10 dos 23 participantes estão em uma união estável (43,48%) e 9 (39,13%) possuem de 3 a 4 filhos.

Com os dados obtidos, foi possível estabelecer o perfil sociodemográfico das participantes desta pesquisa, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico da(o)s entrevistada(o)s.

Variáveis	Número (n)	Porcentagem (%)
Sexo		
Masculino	1	4,35
Feminino	22	95,65
Idade		
24 - 30	4	17,39
31 - 38	5	21,74
39 - 46	5	21,74
47 - 54	7	30,43
55 - 61	2	8,69
Cor da pele		
Branco	8	34,78
Pardo	8	34,78
Amarelo	-	-
Indígena	1	4,35
Preto	5	21,74
Não soube responder	1	4,35
Escolaridade		
Fundamental Incompleto	5	21,74
Fundamental Completo	6	26,09
Ensino Médio Completo	12	52,17
Estudante		
Sim	2	8,69
Não	21	91,31
Situação Conjugal		
Solteiro	7	30,43
União Estável	10	43,48

Viúvo	2	8,69
Divorciado(a)	4	17,39
Número de filhos		
0	1	4,35
1 - 2	8	34,78
3 - 4	9	39,13
5 - 6	2	8,69
7 -8	3	13,04

A proporção de mulheres ocupando esta função em relação a homens mostra, assim como outros achados da literatura, que o trabalho de limpeza dentro de hospitais é realizado majoritariamente por mulheres (Andrade et al, 2020; Rocha; Marin; Marcles-Seda, 2020). Há aqui o resultado de uma construção histórica e social, onde homens são colocados em postos da esfera produtiva e mulheres na esfera reprodutiva e que ainda além da separação há uma hierarquização destes postos, resultando em menor valorização e salário para as mulheres em comparação ao sexo oposto (Hirata; Kergoat, 2007).

Tanto o trabalho de higienização quanto a presença predominante de mulheres são também características do trabalho de *care*, entendido como o trabalho de cuidar ou atividades do cuidado. No Brasil, este termo e correlatos designam um espectro amplo de ações longa e amplamente difundidas, como o “cuidar da casa”, o “cuidar das crianças” ou até mesmo o “cuidar do marido”, essas tarefas têm sido exercidas por agentes subalternos e femininos e estão associadas a submissão, seja dos escravizados (inicialmente), seja das mulheres, brancas ou negras (posteriormente) (Guimarães; Hirata; Sugita, 2011). O trabalho de cuidado quando inserido no setor de serviços e de saúde envolve forte dimensão emocional, mais do que qualquer outra ocupação baseada em uma relação de serviço, tendo em vista que neste tipo de trabalho ocorre uma mistura de amor, afeto e altruísmo (Soares, 2012).

A falta de reconhecimento também é característica deste tipo de serviço, tido como invisível dentro do próprio ambiente de trabalho. Aqui vemos como o cuidado e a preocupação com os outros e tudo aquilo que remete às necessidades e ao padecimento dos corpos, às doenças e ao envelhecimento são assim designados prioritariamente às mulheres e confundidos com a feminilidade no sentido social do termo e submersas na "essência feminina", essas obras são pouco visíveis e pouco valorizadas (Dorna, Muniz, 2018).

4.2 Trajetórias profissionais

Cada um dos entrevistados forneceu também informações a respeito do trabalho desenvolvido no hospital e suas respectivas trajetórias profissionais. Foi igualmente predominante a presença de trabalhadoras entre 15 e 23 ou 24 e 32 anos de carreira profissional, incluindo todos os seus empregos, sendo cada um destes intervalos correspondentes à 26,09 % do total de indivíduos. Dentre as funções exercidas anteriormente destaca-se a referência ao trabalho como doméstica. Dos 23 participantes apenas três apresentam menos de três anos de experiência com limpeza hospitalar (13,04%) e são cinco os que exercem esta atividade por menos de três anos na empresa atual (21,74%).

Tanto o horário quanto o setor de trabalho foram referidos como fixos pela maioria dos entrevistados, porém, a primeira foi indicada como não variável por 20 indivíduos (86,96 %), enquanto o segundo por 13 (56,52 %). Quase a totalidade dos participantes reconhece a limpeza hospitalar como seu único trabalho. Os dados foram organizados e tabulados conforme a tabela a seguir:

Tabela 2 – Informações sobre a situação laboral da(o)s entrevistada(o)s.

Variáveis	Número (n)	Porcentagem (%)
Tempo de trabalho total		
6 – 14	4	17,39
15 – 23	6	26,09
24 – 32	6	26,09
33 – 41	5	21,74
52 - 50	2	8,69
Tempo de trabalho com limpeza hospitalar (anos)		
0 – 2	3	13,04
3 – 5	5	21,74
6 – 8	6	26,09
9 – 11	7	30,43
12 - 14	2	8,69
Tempo de trabalho na empresa atual (anos)		
0 – 2	5	21,74
3 – 5	6	26,09
6 – 8	5	21,74
9 – 11	6	26,09
12 - 14	1	4,35
Tipo de escala		

Fixa	20	86,96
Alternada	3	23,04
Tipo de setor		
Fixo	19	56,52
Alternado	9	39,13
Não soube informar	1	4,35
Dedicação exclusiva		
Sim	21	91,31
Não	2	8,69

4.3 Sofrimento Psíquico no Trabalho

Ao todo 15 trabalhadoras, dentre os 23 totais, responderam positivamente para a presença de algum tipo de sofrimento psicológico decorrente do trabalho. Foi possível observar nas respostas algumas cargas psíquicas envolvidas no trabalho de limpeza que levam ao desgaste e por muitas vezes desmotivam o funcionário a permanecer em sua função, conforme é visto nos relatos abaixo.

“Aqui não vai mais, não sei te dizer, mas é desanimador eu ‘tá’ aqui. Eu estou na minha casa eu estou bem, quando eu penso que tenho que estar aqui, já não estou legal” (Isamar).

“Fico nervosa, muito nervosa. Fico até lá dentro de casa quando eu chego eu fico nervosa, não quero que ninguém converse comigo, eu fico nervosa” (Paula).

“Às vezes eu me sinto triste, eu me sinto desgostosa às vezes, me sinto deprimida, tem dia que eu tô irritada, tem dia que não dá nem vontade de levantar da cama que eu falo “aí, hoje eu não vou mais”. Eu sou sozinha também como meus 2 filhos, então de qualquer maneira eu tenho que pegar, ter força, levantar e vim, mas são “n” coisas que acontece uma coisinha que você fala “aí, eu não acredito que está acontecendo isso hoje”. Teve uma época que eu estava bem deprimida mesmo, principalmente de situações que estava acontecendo comigo nos setores [do hospital]. Hoje em dia eu achei que as pessoas se tornaram muito sem empatia depois do covid, achei que iria mudar né, mas não mudou não. Então tem dia que você fala “ai meu deus, eu não vou hoje” mas é, mexe muito com o psicológico da gente. É muita pressão, é muita opressão das pessoas, então a gente acaba ficando doente. Não é fácil, tem dia que não é fácil não” (Laura).

Dentro de hospitais, há uma demanda emocional pelo contato com os pacientes. Balbino et al (2020) relataram sobre o “sofrer com o sofrimento alheio” vivenciado por servidores de limpeza e desinfecção em serviços de saúde, este sofrimento pode acarretar problemas físicos, psíquicos e sociais ao profissional que por muitas vezes não tem a devida preparação para o

desenvolvimento de sua função, podendo repercutir negativamente no serviço que eles fornecem aos usuários e à sua organização. Também nos achados da presente pesquisa é possível perceber como ocorre esta percepção de sofrimento, como nas falas abaixo:

“Aí porque é muito duro você ver o pai perder um filho ali dentro né, porque assim na central é o idoso, tudo. Então, agora você vê um bebê de 2-3 meses, agora essa semana morreu uma menina de 4 anos de covid, é muita tristeza. Aí é, isso daí me abala, eu fico triste” (Carina).

“Eu acho que mais o setor da UTI, eu ficaria mais... ainda mais o da pediatria, é pior. Eu acho que me sentiria muito deprimida, muito mal mesmo”. (Débora).

“porque é uma coisa triste de se ver né, como tem crianças também, eu sou muito como é que fala? eu sou muito frágil pra essas coisas com criança, então esse lugar me abala” (Rosa).

4.4 Pressão e Sobrecarga de Trabalho

Para além das demandas diárias decorrentes da atividade envolvida, sejam elas ergonômicas, físicas ou emocionais, há ainda cargas atuantes que se manifestam através da organização do trabalho. Em trabalho com profissionais de limpeza terceirizados, Gemma, Fuentes-Roja e Soares (2017) trouxeram que naquela ocasião as agentes de limpeza apontaram algumas orientações recebidas da chefia imediata como, por exemplo: não olhar no olho dos alunos e professores, não usar o banheiro dos docentes, baixar a cabeça quando alguém se interpõe em seu trabalho e não contestar quando questionadas sobre o serviço, entre outras. A relação com a chefia foi aqui também uma das principais cargas percebidas pelos servidores de limpeza. As principais queixas dizem respeito à pressão envolvida para a realização das atividades, conforme relatos abaixo:

“A gente trabalha aqui sob pressão, tudo é a gente, a gente não pode fazer nada, não pode respirar que é advertência, então muita gente trabalha sob pressão aqui” (Isamar).

“Acho que é aquilo que eu falei pra você, a gente trabalha sob pressão. Tem ansiedade, muito estressado, você às vezes não tem material para trabalhar, tudo contadinho, tipo assim “vai lá e se vira”, então você fica estressado. Aí você deixa de fazer aquilo porque não tem material a culpa é sua, vai tomar advertência. É esses tipos de coisa que a gente fica irritado. Pelo menos ali no meu setor é assim” (Ana).

“A gente trabalha muito sob pressão, muito com o psicológico abalado” (Maiara).

“Tudo, em geral! Chefe é pior ainda. Tudo é advertência. Tudo, advertência. Se eu estou sentada com você, advertência; se eu to falando com você, advertência; se eu virei as costas, advertência; se você se enche de advertência você leva suspensão. Deu o tempo da suspensão? Tchau, obrigado. Você tem que ir embora, cê é mandado embora, então até isso tá mexendo com a gente” (Adriana).

“O que me estressa é quando começa a colocar pressão em cima de mim. Ah você tem que dar conta de fazer isso, porque tem que dar’, e eu não gosto de pressão, eu gosto de fazer as coisas no meu tempo”. (Jéssica).

“É a chefia, nós somos muito pressionados pela chefia. Com o dono da empresa você não pode fazer nada, tudo que você faz tá errado. Não pode isso, não pode aquilo, você fica muito pressionado. Se com o que você faz vão achar ruim, querem mandar embora, toma advertência... a pressão é muito grande.” (Paulo).

Além da pressão recebida, as trabalhadoras de limpeza precisam ainda lidar com a sobrecarga de trabalho, sendo necessário atuar em diferentes setores sem o tempo hábil para execução das tarefas, algumas dessas situações podem ser observadas nas falas seguintes.

“Quando tá sobrecarregado, a gente fica em vários setores e tem que dar conta” (Roseli).

“Eu me sinto mal, porque a gente tenta fazer o possível, a gente tenta fazer a tarefa certinha, mas se você não tem o material como é que você vai trabalhar. Às vezes falta funcionário, aí você tem que fazer o seu e mais de dois, três. Vai sobrecarregando a gente né, e eles não quer saber... eles querem que faça, não importa. O serviço tem que sair.” (Rosane).

“Sim, sem dúvida. Porque abriu mais setor, então ficou mais serviço pra gente. Tipo, tem as meninas que só trabalham na parte dos Covid e eu fico só na parte de 20, e tem as de 40 – que é as que fazem covid e os outros lá. Então, aí como tinha muito, sobrecarregava elas né e pra não sobrecarregar elas então a gente fazia a parte mais a parte delas também. Aí tinha que sair de um setor para outro. O meu fico só no meu, mas tem bastante meninas que rodam por causa disso”. (Maria).

É possível perceber as formas que a organização do trabalho terceirizado deste tipo de serviço pode estar prejudicando a saúde mental dos envolvidos, sendo estes submetidos em muitos momentos a situações de assédio moral organizacional. Entende-se por assédio moral como sendo a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades, sendo essa uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho (Tribunal Superior do Trabalho, 2018). No entanto, as novas configurações do trabalho, expostas pelos processos de terceirização, trazem consigo novas formas de assédio intrínsecas à cultura organizacional. Com isso, novas formas de violência e assédio são comumente aplicadas, muitas vezes subordinadas à cultura organizacional da instituição, diferenciando-se assim do assédio moral individual, e que se manifestam de forma direta ou indireta, através de ação concreta ou pela omissão, sendo atualmente apresentadas de forma mais ampla envolvendo diversos aspectos do trabalho (Melo, 2022).

Nota-se até o momento a forma que trabalhadoras de limpeza percebem algumas das cargas e desgastes psíquicos as quais estão submetidas pela sua atuação profissional, como por

exemplo a sobrecarga de trabalho e o sofrimento psicológico decorrente dele. Além disso, há uma necessidade neste tipo de serviço por reconhecimento e visibilidade, portanto é possível buscar através das equipes multiprofissionais de saúde ferramentas de acolhimento e capacitação para que estas trabalhadoras, em sua maioria composta por mulheres, possam encontrar ferramentas coletivas de enfrentamento das situações enfrentadas e recebam o cuidado necessário pelo serviço de saúde para minimizar os danos vivenciados.

Esta pesquisa foi desenvolvida no âmbito do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Unesp (PIBIC), na modalidade de bolsa PIBIC_RT de 01/04/2021 à 31/08/2021 e recebe atualmente fomento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), sob número de processo 2021/14290-7. Além disso, é parte de um projeto maior, a qual tem como objetivo identificar e compreender as cargas e os desgastes laborais de trabalhadoras em funções de apoio de serviços de saúde.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, C. B; & MONTEIRO I. (2020). Desvelando o trabalho e a saúde de trabalhadores (as) de limpeza hospitalar. *Trabajo y Sociedad*, 34, 109-122.

BALBINO, C. et al. (2020). Os sentimentos vivenciados pelo profissional de limpeza e desinfecção de superfícies em serviços de saúde. *Research, Society and Development* [online], 9 (7). DOI: 10.33448/rsd-v9i7.4213:

CHILLIDA, M; & COCCO M. (2004). Saúde do trabalhador & terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. *Revista Latino-americana de Enfermagem* [online], 12 (2). DOI: 10.1590/s0104-11692004000200018

DORNA, L; & MUNIZ, H. (2018) Relações sociais de sexo e psicodinâmica do trabalho: a sexualização das defesas no trabalho de care. *Fractal: Revista de Psicologia* [online], 30(2) DOI: 10.22409/1984-0292/v30i2/5870.

FRANCO, T; DRUCK, G; & SELIGMANN-SILVA, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 35(122), 229-248. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>

GEMMA, S; FUENTES-ROJAS, M; & SOARES, M. (2017). Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento. *Rev. bras. saúde ocup* [online], 42. ISSN: 0303-7657

GUIMARÃES, N; HIRATA, H; & SUGITA, K. (2011). Cuidado e cuidadoras: O trabalho de care no Brasil, França e Japão. *Sociologia & Antropologia* [online]. 1(1). Disponível em: DOI: 10.1590/2238-38752011v117

- HIRATA, H; & KERGOAT, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa [online]. 37(132). DOI: 10.1590/s0100-15742007000300005.
- LANCMAN, S et al. (2019). Precarização do trabalho e sofrimento psíquico: ação em psicodinâmica do trabalho em um serviço de farmácia hospitalar universitário. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online], 44. DOI: 10.1590/2317-6369000006118.
- LAURELL, A. C; & NORIEGA, M. (1989). *Processo de produção e saúde: Trabalho e desgaste operário*. São Paulo. Hucitec.
- MELO, R. M. O. (2022) Assédio moral organizacional. Atátot - Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos da UEG, 3(2), 24-53. <https://doi.org/10.31668/atatot.v3i2.13144>
- MINAYO, M. C. de S. (2014). *O Desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde* (14ª ed). Hucitec.
- ROCHA, M. R. A; MARIN, M. J. S; & MACLASEDA, J. (2020) Condições de vida, trabalho e saúde mental: um estudo com trabalhadores brasileiros e espanhóis que atuam no serviço de limpeza hospitalar. Ciência & saúde coletiva [online], 25(10), 3821-3822. <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.35912018>
- SOARES, A. (2012). As emoções do care. In: HIRATA, H.; GUIMARÃES, N. A. (org.) *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care* (44-59). Atlas.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (2018). Cartilha de prevenção ao assédio moral. 2018. <<https://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Ass%C3%A9dio+moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho>>. Acesso em: 10 abr. 2023.

DA INVISIBILIDADE AO RECONHECIMENTO: CLÍNICA DO TRABALHO JUNTO A AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS

Raquel Donegá de Oliveira
Graduanda em Psicologia
rdonega@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Dandara da Silva Pereira
Graduanda em Psicologia
dandarasilva@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Pedro Yvo da Silva Linhares
Graduando em Psicologia
pedrolinhares@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Soraya Rodrigues Martins
Doutora em Psicologia Clínica (PUCSP)
sorayamartins@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Isabela Domingues Reis
Graduanda em Psicologia
isabelareis@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Lara Beatriz Afonso
Graduanda em Psicologia
laraafonso@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Esse estudo é um relato de experiência de uma ação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho (CPdT) realizado junto a um coletivo de Agentes de Combate às Endemias (ACE) em um município do interior do Rio de Janeiro realizada por graduandos de Psicologia em estágio curricular. Trata-se de uma prática em pesquisa-intervenção grupal sob a perspectiva da Clínica do Trabalho, que se fundamenta tanto na CPdT, como na psicanálise e na análise institucional. Nessa perspectiva, o trabalho ocupa um lugar de centralidade nos processos de subjetivação e nos processos de saúde na contemporaneidade. Reconhecem-se os destinos do sofrimento no trabalho, tanto para construção de identidade, saúde, autorrealização e emancipação; quanto para a alienação e o adoecimento.

O Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS) de um município da Região dos Lagos procurou o Serviço de Psicologia Aplicada da Universidade Federal Fluminense de Rio das Ostras (SPA/UFF-RO) a fim de promover uma intervenção em saúde devido a demandas internas que deram indícios de sofrimento e adoecimento psíquico dos ACE. Tal solicitação foi acolhida pela equipe de estágio na Clínica do Trabalho, que após etapa de levantamento e análise de demanda, formulou uma ação com caráter de intervenção e promoção em saúde por meio de oficinas de escuta clínica, junto ao coletivo de ACEs, no formato de curso de desenvolvimento.

Método – A intervenção foi dividida em três etapas 1) Acolhimento e Análise de demanda em reuniões com gestores; 2) Clínica do trabalho propriamente dita com sessões coletivas; discussão ampliada junto ao coletivo de supervisão; elaboração de memoriais para restituição do processo grupal; e, 3) Produção de relatório final validado pelo coletivo.

Essa ação teve como objetivo promover um espaço coletivo de fala compartilhada acerca das vivências de sofrimento e prazer relacionadas ao trabalho efetivamente realizado, em particular a organização de trabalho na qual estão inseridas. Uma das propostas da Psicodinâmica do trabalho (PDT) é conhecer os processos psicodinâmicos relacionados às situações de trabalho efetivamente realizado e como isso repercute na saúde mental, resgatando o próprio sentido do trabalho. Diante da necessária criação de um espaço de reflexão sobre esses processos, objetivou-se viabilizar um local para implicação subjetiva das situações de trabalho experienciadas, como forma de criar condições para a melhoria da saúde mental dos participantes. A criação de um espaço de fala compartilhada e escuta clínica qualificada teve como objetivo dar visibilidade ao sofrimento e ao trabalho efetivamente realizado, como também proporcionar uma possibilidade de troca de vivências e afetos entre os trabalhadores.

Foi utilizado o método clínico apoiado nos pressupostos de Dejours (2011), com adaptações e contribuições de outros autores brasileiros (Mendes & Araújo, 2011; Martins & Mendes, 2012; Martins, 2015). Entre os dispositivos clínicos utilizados destacamos: escuta arriscada; observação clínica; análise e interpretação direcionada ao coletivo; discussão ampliada no coletivo de pesquisadores e restituição. Além disso, nas oficinas utilizamos dispositivos clínicos auxiliares (Martins, 2015) tais como a expressão gráfica como instrumento mediador para promover a circulação da palavra e fala compartilhada; com a análise do processo grupal apoiada nos pressupostos da técnica de Grupo Operativo (Bleger, 1980, Afonso, 2002) articulada a PDT.

Resultados – Participaram das oficinas 10 (dez) trabalhadores ACEs, previamente selecionados junto ao NEPS, sendo 03 mulheres e 07 homens, com idade entre 36 a 52 anos, sendo 4 Negros e 6 brancos. Ainda, destacamos que embora todos os ACEs sejam concursados, um deles tem um salário mais elevado devido a ser funcionário do Ministério da Saúde e não do município. Foram realizados 08 (oito) encontros, cada um de em média 2h30, entre 10 de outubro e 05 de dezembro de 2022. As reuniões foram realizadas semanalmente, intercalando-se as modalidades presencial (5 encontros) e online (3 encontros) por meio do *GoogleMeet*. As atividades realizadas foram mediadas por estagiários da equipe de Clínica do Trabalho do SPA-RO sob supervisão acadêmica. Em média participaram 07 trabalhadores por encontro.

Dentre os resultados, destacamos: 1) a confrontação entre o trabalho prescrito e o trabalho real; 2) a marca da invisibilidade das dificuldades e do trabalho efetivamente realizado; 3) a sobrecarga em relação às metas e à falta de pessoal 4) a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, repercutindo no esvaziamento de sentido e na própria identidade; 5) as estratégias coletivas de defesa frente ao real do trabalho, demarcadas pela zombaria e pelo riso; e, 6) o compartilhamento e reconhecimento da inteligência prática pelo trabalho como estratégia de enfrentamento. Observou-se que tópicos relativos à atividade laboral geraram alta mobilização afetiva e aspectos contraditórios que reforçam o conflito entre o real e o prescrito. Entre eles, destacam-se: a) prazer e sofrimento na visita domiciliar; b) a falta de reconhecimento; c) os sintomas e diagnósticos físicos decorrentes das tarefas e preocupações com manejo de produtos químicos - demarcado pela falta de acesso e integração ao sistema de saúde.

O trabalho ocupa um lugar central nos processos de subjetivação dos indivíduos, sendo caracterizado como uma ação que requer um engajamento do sujeito, do corpo e da cognição, de tal modo que mobiliza inteligência, reflexão e sentimentos e, principalmente, não se limita a atividades laborais remuneradas (DEJOURS, 2004). O ACE tem um manual em que se circunscreve o trabalho prescrito, no qual se apregoa que ele deve realizar visitas domiciliares; manejar depósitos; usar larvicidas; inspecionar depósitos elevados; aplicar nebulização (equipamento portátil e pesado) e termonebulização (equipamento portátil); entre outros - ou seja, ele é muito mais do que "o pessoal da dengue" como veremos.

No entanto, não há manual que trata da importância do trato pessoal na "conquista da confiança do morador", nem mesmo do cuidado de não colocar veneno na única água que a pessoa tem para consumir, ainda que seja um foco potencial de dengue.

Pensar o trabalho a partir da abordagem da PDT, auxilia perceber o buraco existente entre o prescrito e o real, ou seja, mesmo que se tenha uma prescrição, sempre haverá algo que escapará a isso, como as falas recorrentes apontaram: uma "camiseta desgastada", a "falta do crachá", "o muro num terreno baldio" ou as relações interpessoais - com colegas de trabalho ou munícipes.

Dejours (2008) classifica como trabalho prescrito a tarefa a ser cumprida, que se dá a partir de um objetivo com caminhos previamente delimitados. Entretanto, os estudos da psicodinâmica verificaram que para que chegue ao resultado da melhor forma possível, é preciso que os trabalhadores "burelem" a prescrição, visto que, o real não comporta enquadramentos, pois ele é composto de incidentes, imprevistos, defeitos e afins que são da ordem do inevitável e imprevisível. Isso que escapa é o real do trabalho. O trabalho vivo, real, pode ser entendido como esse encontro com o imprevisível na tarefa, que demanda um engajamento completo do sujeito na criação de uma solução para superá-lo (MARTINS, 2012).

Partindo dessa proposição, destacamos que os agentes têm conhecimento acerca do fazer prescrito que lhes cabe cumprir. Para além do circunscrito no manual, eles descreveram a sequência, os procedimentos e os dados a serem coletados em cada residência visitada, enfatizando que "[...] o preenchimento [do boletim] é tranquilo e a dificuldade são essas coisas do trabalho em si. Pendências de casa aberta, casas fechadas". Contraditoriamente, ao tratarmos do documento denominado LIRA (Levantamento de Índice Rápido ao *Aedes Aegypti*), o discurso sobre o preenchimento de papéis se descortina acompanhado de emoção: [...] Boletins, na verdade, são nossa grande assombração". Segundo eles, os diversos documentos parecem sobrecarregar o trabalho real, já que [...] "além das orientações [aos munícipes], tem aquele tanto de papel para preencher". Muitas vezes, a quantidade elevada de papéis que têm que ser preenchidos são vividos de forma esvaziada de sentido, "(...) tem de preencher muitos papéis; (...) e parece que nada é feito com aqueles papéis. Ficam nas caixas. [...] A gente é obrigado a fazer... e isso muito nos aflige também". Essas falas revelam uma falta de entendimento em relação ao trabalho prescrito, esvaziando o sentido do trabalho realizado.

Destacamos que os agentes se reconhecem como responsáveis pela segurança sanitária do município, constituído como traço de sua identidade. Durante a fala compartilhada, enfatizaram como as suas "[...] áreas de cobertura são limpas", e sobre como esse cuidado com seu território possibilita ajudar colegas que estão atrasados, ou eventualmente cobrir uma área que está sem atendimento há muito tempo. Assim, relatam que apesar de não serem reconhecidos na Unidade Básica de Saúde (UBS), são referência de saúde no seu bairro e na região em que atuam. No entanto, o trabalho burocrático parece estar esvaziado de sentido

já que, mesmo os boletins indicando que não há cobertura adequada de determinadas regiões devido à baixa quantidade de agentes, a defasagem de profissionais parece aumentar devido a afastamentos por questões de saúde, aposentadorias e mudanças de cargo. Desse modo, tais fatores sobrecarregam aqueles que estão trabalhando externamente. Foi somente através do trabalho de (per)laboração coletiva durante o processo grupal que o sentido do trabalho pode ser constituído, permitindo a promoção da criação de enfrentamentos coletivos. Destacamos que a indiferença diante da queixa levantada pelos agentes tende a promover uma perda de sentido do trabalho, visto que, não há um reconhecimento ao que se faz.

As visitas domiciliares, por exemplo, são vividas como fonte de prazer e sofrimento inerentes ao trabalho. Dentre as quais se destacam os seguintes sofrimentos:

- a. "Soltaram o cachorro pra mim" - As dificuldades em entrar nas casas dos munícipes para realizar seu trabalho, vivenciadas como um encontro inesperado. Situações como assédio sexual, violência física e ameaças foram narrados pelos ACE de modo isolado: "o dono da casa saiu só de cueca"; mas a reincidência de retomadas acerca do tema indicou um "assombro" diante da possibilidade de ser ou de ter um colega violado.
- b. "Ficam sempre pendências de casa aberta, casas fechadas" - O aumento da recusa pela visita domiciliar por parte dos moradores, principalmente após a pandemia covid-19, agravadas pela falta de uniformes e equipamentos para os agentes e impedindo a identificação do ACE pela população. Tal situação impactou a classe, especialmente após a prisão de um ACE por abuso sexual infantil - que vestia a camiseta no ato da prisão - fator que circulou na cidade e impôs ainda mais a necessidade de visitas em dupla. Essas situações impactam na produtividade e, conseqüentemente, no cumprimento de metas, já que apenas casas abertas contam como cobertura e, portanto, para a contagem diária de visitas realizadas e registradas nos boletins.
- c. "Ainda estamos presos a essa biometria sem pé nem cabeça" - Dificuldades de deslocamento no território. A prefeitura não fornece veículo e alguns executam suas atividades com caminhadas, bicicletas ou veículos particulares. Outrossim, o fato de ter que "bater o ponto" biometricamente numa unidade que nem sempre é próxima ao território visitado impõe condições de deslocamento exaustivas, vistas pelo coletivo como "desnecessárias" e destacam que "se não colocar o dedo lá, não recebe".
- d. "[...] chova ou faça sol, nós temos metas a cumprir" - A dependência das condições climáticas (sem chuvas) para realização do trabalho externo e falta de um espaço físico próprio dentro das UBS. O tema da chuva/sol é bastante relevante para a discussão, já que ele engendra uma situação relevante que impacta na identidade profissional. Diante do relato de que eles não trabalham externamente em dias de chuva, os profissionais relatam que embora isso pareça um benefício, o fato de ficarem parados, sem atividade e sem local adequado para realizar qualquer ação dentro da UBS impacta na representação profissional do agente de endemias. Isso porque outros profissionais da saúde só os veem quando não estão trabalhando. Dessa discussão, concluem os ACEs, os agentes têm metas de trabalho que precisam ser cumpridas "chova ou faça sol".
- e. "A gente é da saúde, mas não tem acesso à saúde" - O agravamento dos problemas de saúde e adoecimento decorrentes da atividade profissional, tais como problemas osteomusculares, circulatórios, dermatológicos, respiratórios (exigências físicas e sequelas do uso inadequado do veneno). Essa discussão demonstrou a necessidade de acesso do ACE ao sistema de saúde, especialmente na realização de acompanhamento médico e realização de exames regulares e do acesso ao sistema de saúde do qual fazem parte, mas sentem que não podem usufruir.

As visitas são percebidas como fonte de prazer quando agregadas ao sentido do trabalho realizado. Relatam gostar de conversar com os moradores, estabelecendo um vínculo de confiança e sentem satisfação em poder dar orientações sobre os cuidados em relação à saúde ou algum acesso ao sistema de saúde. Vale lembrar que, na comunidade, eles são vistos como referência de saúde. Nos é notório que a visita às casas é um grande mobilizador desses trabalhadores e captura grande energia para a criação de estratégias de enfrentamento de dificuldades.

Dentre as estratégias de defesa construídas coletivamente identificáveis nesse grupo está o zelo e a zombaria permeada pelo riso. Diante da dificuldade de acessar moradores e convencê-los a permitir a visita, por exemplo, eles revelam com entusiasmo que na abordagem sempre precisam gritar. O primeiro grito que aparece é “Combate à dengue”, mas logo em seguida alguém brinca dizendo que já ouviu gente gritando “Caldeirão do Huck” e outras formas de chamamento que são mais convidativas do que bater palma no portão. Um dos agentes, inclusive, revela que bate com uma pedra no portão ao invés de bater palmas. Outrossim, as brincadeiras, os abraços, as conversas e os relatos de atividades fora do horário de trabalho entre os participantes dão indícios de como a amizade fortalece o coletivo de trabalhadores.

Considerações finais – Diante da premissa de que o trabalho ganha sentido, pela via do reconhecimento pelo fazer junto a uma coletividade, evidencia-se que possibilitar um espaço de escuta ativa para esse coletivo de trabalhadores têm impacto direto no enfrentamento do sofrimento e na promoção da saúde mental. Apesar dos trabalhadores compreenderem a importância do manejo técnico nas casas, avaliando a presença e eliminando focos endêmicos quando necessário, é preciso lidar com terrenos baldios nos quais o acesso é limitado, com residências cujos moradores precisam ser conquistados para poder fazer a vistoria, com chuva, sol e equipamentos incômodos.

Ainda, é preciso compreender algo deslocado do formalizado, do descrito como inerente a cada função; há um *gap* entre o descritivo do trabalho e o que se realiza de fato (MARTINS, 2012). Para diminuir essa lacuna é preciso que cada ACE, a partir de sua singularidade, se engaje a fim de conseguir chegar ao resultado solicitado: eliminar e combater endemias. É somente através da coletividade que o sentido do trabalho pode ser constituído e, a partir disso, permite-se a criação de uma sabedoria, de regras de ofício que podem ser compartilhadas e de defesas coletivas mais saudáveis que não promovam a alienação e o adoecimento. Portanto, a invisibilidade, a falta de reconhecimento e a indiferença diante das dificuldades levantadas pelos agentes pode levá-los a uma perda de sentido do trabalho.

O investimento subjetivo no trabalho é algo que tende a ir para além dos muros, da biometria, dos boletins, das quadras e casas visitadas, pois ele mobiliza toda a personalidade na busca de soluções para questões que muitas vezes não aparecem como problemas para a instituição. A partir dessa perspectiva, torna-se impossível reduzir toda a dinâmica do trabalho apenas a marcadores externos, com prescrições, delimitações, horários estabelecidos, pois ela ocorre além do que é perceptível de imediato. Nesse sentido, falar sobre subjetivação é falar sobre a inteligência no trabalho, isso porque o trabalho coloca em xeque o que o sujeito sabe e pensa de si, visto que ele se subjetiva e se realiza pelo reconhecimento do fazer e pelas possibilidades da inteligência prática, criativa.

Compreende-se que a realização das oficinas possibilitou a criação desse espaço de discussão, pois proporcionou trocas de experiências e de estratégias para os trabalhadores lidarem com suas funções reais e desafios cotidianos. Foi possível notar o quanto o sofrimento/adoecimento

de alguns participantes não era de conhecimento de todos, e que havia diversos sintomas do sofrimento atrelado ao trabalho que eram compartilhados e não nomeados, ao mesmo tempo em que eles não compartilhavam conscientemente as formas de enfrentamento deste sofrimento. A escuta sensível diante das falas compartilhadas, geraram debates, fortalecendo laços de confiança e solidariedade entre os trabalhadores, promovendo identificações e apoio mútuo acerca das dificuldades e soluções presentes na atuação profissional.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Reconhecimento; Clínica Psicodinâmica do Trabalho; Intervenção Grupal

REFERÊNCIAS

- Afonso, L.. (org) (2002) Oficinas em dinâmica de grupo: um método de intervenção psicossocial. Belo Horizonte: Edições do Campo Social.
- Bleger, J. (1980). Temas de Psicologia - Entrevistas e Grupos. Trad. Rita M. M. de Moraes. 6.ed., São Paulo: Martins Fontes (1993).
- Cremonese, G.R., Motta, R.F, & Traesel, E.S. (2013). Implicações do trabalho na saúde mental dos Agentes Comunitários de Saúde. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 16(2), 279-293. <https://doi.org/10.1590/1414-462X202028040014>
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. Prod., São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2011). Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In Lancman, S., & Sznelwar, L. I.; (Orgs.) (2011). Dejours, C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, 5ª Ed., Brasília: Paralelo.
- Dejours, C., Sznelwar, L., & Mascia, F. (2008). Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo: Blucher.
- Martins, S.R. & Mendes, A.M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 12(2), 171-183.
- Martins, S. R. (2015). Metodologias e dispositivos clínicos na construção da clínica psicodinâmica do trabalho. In: Moraes, R. D. & Vasconcelos, C. L. (Eds.), Trabalho e emancipação: a potência da escuta clínica. (1ed, pp. 87-110).
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O sujeito em ação. (1a. ed.). Curitiba: Juruá.

DEPRESSÃO EM PROFESSORES: UM ESTUDO SOBRE FATORES DE ADOCIMENTO E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

Marcelo Pedro Marinho²⁴

Doutorando em Psicologia
marcelopmarinho@gmail.com
Universidade Católica de Brasília (UCB)

Alessandra Rocha de Albuquerque²⁵

Pós-Doutorado em Psicologia
arocha@p.ucb.br
Universidade Católica de Brasília (UCB)

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Estudos científicos demonstram o transtorno depressivo como um dos fatores comportamentais mais expressivo de afastamento do trabalho, considerado pela OMS (OPAS, 2018) como o segundo maior fator incapacitante para o trabalho no mundo. Esse diagnóstico está também presente na classe de trabalhadores da educação, objetivo desta pesquisa que consiste em descrever os fatores relacionados ao trabalho que professores, em licença médica por diagnóstico de depressão, atribuem ao seu processo de adoecimento e estratégias de enfrentamento adotadas pelos mesmos.

Método – O banco de dados da junta médica²⁶ (departamento) do município de Vilhena (RO), foi analisado com foco na identificação da frequência de afastamentos de professores que tenham gozado de Licença para Tratamento de Saúde (LTS), por motivo de depressão, no período entre janeiro de 2016 a dezembro de 2021. Dentre estes, doze professores do Ensino Fundamental de escolas públicas do município, com diagnóstico de depressão, responderam a um questionário com 29 perguntas.

Resultados – Foi identificado um aumento de 75% no número de afastamentos por depressão em 2021 comparativamente a 2020. Os participantes apontaram como principais fatores do trabalho que contribuíram para o seu adoecimento a falta de equipamentos e recursos pedagógicos (58,3%) e o excesso de carga de trabalho (41,7%).

Os professores apenas com diagnóstico de depressão ficaram afastados em média 1,04 meses do trabalho (M = 1,75 (2020) e 0,33 (2021)) e, os docentes com outras comorbidades além da depressão ficaram afastados, em média, por 5,96 meses (M = 6,00 (2020) e 5,92 (2021)), ou seja, os docentes com outras comorbidades, além da depressão, apresentaram um período cinco

²⁴ Doutorando do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia. Universidade Católica de Brasília - UCB. Brasília, DF. ORCID: 0000-0003-3446-923X. Endereço para correspondência: Rua B, 6573, Bairro: Parque São Paulo, CEP: 76.983-368, Vilhena/RO. Telefone: (69)99601-9931, E-mail: marcelopmarinho@gmail.com.

²⁵ Pós-Doutorado na University of Nevada Reno (UNR), Coordenadora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia. Universidade Católica de Brasília - UCB. Brasília, DF. ORCID: 0000-0003-2890-0214. E-mail: arocha@p.ucb.br.

²⁶ Órgão responsável por realizar a perícia médica e emitir parecer concedendo a liberação do servidor de suas atividades laborais ou não. O servidor com parecer favorável ao tratamento usufruirá da Licença para Tratamento de Saúde (LTS) de acordo com tempo prescrito na decisão, em concordância com o artigo 213: “Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.” (Lei Complementar 007, 1996, p. 96).

vezes superior de tempo de afastamento LTS daqueles (docentes) que apresentaram apenas à depressão.

No que concerne ao levantamento das estratégias de enfrentamento dos professores afastados por depressão, evidenciou-se que três estratégias apresentaram prevalência, sendo a terapia psicológica (91,7%) com maior incidência, depois a consulta psiquiátrica e o tratamento medicamentoso, ambos com 75%; outras com menor prevalência: a realização de atividades físicas (exercícios), técnicas de relaxamento, relações afetivas e melhoria da autoconfiança, estas com 8,3%. A totalidade dos participantes realizou o tratamento psicológico no setor privado/particular e, em sua maioria (72,72%) relataram satisfação com o tratamento recebido. 54,54% dos professores responderam terem ficado satisfeitos com o tratamento e 18,18% muito satisfeitos.

Dentre os principais fatores atribuídos por professores, relacionados ao trabalho, que têm levado servidores desta categoria ao adoecimento por depressão, cinco respostas apresentaram maior percentual, sendo: a falta de equipamentos e recursos pedagógicos (58,3%), o excesso de carga de trabalho (41,7%), a política educacional de desvalorização do trabalho docente (33,3%), a falta de apoio na escola frente as posturas de pais de alunos (que geram conflitos) e a crescente violência em sala de aula foram apontadas pelos respondentes (25%). Com percentual menor, os problemas externos no contexto familiar (16,7%). Com relação ao fator excesso de carga de trabalho, segundo relato dos pesquisados, constatou-se que eles labutam carga horária de trabalho de 58,58 horas (média) por semana ($m = 60,0$; $DP = 11,79$).

Conclusão – O aumento nos índices de afastamento por depressão em 2021 pode estar relacionado com o agravamento da pandemia do Covid 19 e o uso prolongado do ensino remoto. Essa hipótese é corroborada pelas respostas dos participantes ao questionário uma vez que estes indicaram dificuldades no uso de plataformas digitais nesse período e aumento da carga de trabalho decorrente das demandas impostas pela pandemia. A indicação de psicoterapia como principal estratégia de enfrentamento parece estar relacionada ao reconhecimento social da efetividade desta intervenção.

Os dados da pesquisa evidenciam o comportamento depressivo de professores nas escolas, constituindo uma realidade na práxis docente que carece de atenção e monitoramento visando a articulação de possíveis políticas públicas interventivas e preventivas de valorização da saúde, em especial da saúde mental destes profissionais da educação.

Palavras-chave: Depressão; Professor; Enfrentamento da Depressão, Fatores de Adoecimento.

REFERÊNCIAS

Lei Complementar 007/1996 de 24 de outubro de 1996. Dispõe sobre o estatuto do servidor público do município de Vilhena, e dá outras providências. Vilhena. Recuperado de <https://sindsul.com.br/wp-content/uploads/2017/07/L.-007-1996-Estatuto-do-Servidor.pdf>.

Organização Pan-Americana da Saúde. (2018). Portfólio de cooperação técnica OPAS/OMS. Representação no Brasil. 2ª Edição. Brasília, DF.

DIFICULDADES NO TRABALHO E ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO UTILIZADAS POR AGENTES SOCIOEDUCADORES

Janine Kieling Monteiro
Doutora em Psicologia
janinekm@unisin.br
UNISINOS

Bruna Santini Lanzarin
Mestranda em Psicologia
brulanzarin@gmail.com
UNISINOS

Kaell Judá
Mestrando em Psicologia
kaelljuda@hotmail.com
UNISINOS

Kamila Nunes Pires
Bacharel em Psicologia
kmilanp@gmail.com
UNISINOS

Raianne de Souza Rodrigues
Doutoranda em Psicologia
raiannepsi@gmail.com
UNISINOS

Vanessa Ruffatto Gregoviski
Doutoranda em Psicologia
vanessaruffattog@gmail.com
UNISINOS

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O agente socioeducador (ASE) tem, como parte de suas atividades laborais diárias, o papel de acompanhar adolescentes em conflito com a lei, no cumprimento de medidas socioeducativas, com intuito de garantir a segurança e promover ações que auxiliem a ressocialização. Compreende-se, entretanto, que pode ser um fazer no qual questões conflitantes possam estar presentes, causando sofrimento psíquico e evidenciando outros riscos psicossociais no trabalho (Barsaglini & Vaillant, 2018). A esse respeito, o estudo de Tessaro e Monteiro (2019) com agentes socioeducadores, que atuam no estado do Rio Grande do Sul (Brasil), apontou que esses trabalhadores apresentaram exposição a alto risco relacionada à organização do trabalho, destacando-se os fatores divisão de tarefas e divisão social do trabalho. Além disso, também foi evidenciado que a maioria dos participantes apresentou exposição a risco médio para esgotamento mental.

Frente a esse cenário, compreender os fatores psicossociais imbricados no trabalho de ASEs pode ser de fundamental importância para a criação de políticas públicas de saúde psicossocial do trabalhador. Nesse sentido, a abordagem adotada se pauta na Psicodinâmica do Trabalho (PdT), ao buscar compreender a dinâmica das relações sociolaborais e suas implicações ao sujeito trabalhador (Dejours, 1992; Heloani & Lancman, 2004). Desta forma, este estudo teve como objetivos conhecer as principais dificuldades relacionadas ao trabalho vivenciadas pelos ASEs e investigar as estratégias de mediação empregadas frente a elas.

Referencial Teórico – O trabalho se insere em ambientes constituídos por estruturas e estratégias voltadas para a divisão e realização de tarefas que intuem a sua execução, para o gerenciamento de responsabilidades e normas, a construção das relações de poder/hierarquia, entre outros aspectos, que compreendem a Organização do Trabalho (OT). Ela provém de um cenário complexo que engloba questões técnicas e interpessoais, com atuação de fatores como, por exemplo, a correspondência de competências técnicas e organizacionais, em um âmbito mais individual ou à própria dimensão relacional dos indivíduos que, nesse sentido, constitui-se a partir das interações sociais no ambiente laboral (Almussa & Schmidt, 2011; Fleury, 1980; Augusto, Freitas & Mendes, 2014).

Ademais, essa dinâmica que se estabelece na OT condiz à tamanha complexidade existente no trabalho, assinalando-se que, por vezes, pode acarretar sofrimentos e/ou impactar na saúde mental do trabalhador. Dificuldades laborais emergem de múltiplas razões, podem estar associadas desde a distribuição e execução de tarefas, até à relação estabelecida com gestores ou colegas (Daniel, 2012).

Parte-se da ideia de que o ambiente de trabalho constitui o cenário no qual se desenvolvem significações psíquicas e se constroem laços a partir de relações socioprofissionais, que se tornam possíveis pelas condições de trabalho e são mediadas pela OT. Acredita-se dessaarte, que essas significações edificam a subjetividade e identidade social dos sujeitos (Augusto, Freitas & Mendes, 2014; Dejours, 2006).

Nessa direção, o sofrimento é, assim como o prazer, na concepção de Dejours (2006), inerente ao trabalho e não deve ser negado, já que não se pode evitá-lo. O sofrimento emerge conforme há a experimentação do fracasso pela discrepância existente entre as normas prescritas (trabalho prescrito) e as que de fato ocorrem (trabalho real). Porém, pontua-se que o sofrimento pode ser criativo quando possibilita a mobilização subjetiva, o que se afirma na criação de formas de resistência e nas transformações, e sendo algo que auxilia a saúde do trabalhador e a própria produção; mas ele também pode ser patogênico quando é desfavorável à saúde a ponto de o trabalhador não ter mais recursos defensivos, individuais ou coletivos, para recorrer (Dejours, 2006).

Quando não há possibilidade de modificação das tarefas (e do próprio real do trabalho), o sujeito precisa se adaptar às dificuldades no trabalho, minimizando o sofrimento, porém não promovendo mudanças no OT, o que pode alcançar e maximizar o sofrimento patogênico. Logo, na tentativa de lidar com o sofrimento, o trabalhador lança mão de estratégias de mediação, que podem ser individuais ou coletivas, defensivas ou de enfrentamento.

As estratégias defensivas permitem ao sujeito se manter saudável, apesar de não propiciar a tão mencionada modificação da OT. Entretanto, quando somente elas se fazem presentes, isso pode levar o trabalhador ou o seu coletivo à alienação visto a persistência das dificuldades que são percebidas. (Moraes, 2013).

Já as estratégias de enfrentamento permitem a transformação da OT, pois buscam regular o que está agravando o sofrimento, atuando, assim, na causa e não no efeito, principalmente ao fazer uso de recursos de resistência coletiva (Moraes, 2013a). Quando isso acontece, o sofrimento pode ser subvertido em prazer a partir da mobilização subjetiva, que consiste na maneira como o sujeito se engaja no trabalho (Giongo et al., 2015).

No contexto socioeducativo, diante da árdua realidade enfrentada pelos trabalhadores da socioeducação (Barsaglini & Vaillant, 2018), compreende-se que o entendimento de como essa dinâmica se dá pode ser um passo importante para a concretização de coletivos de trabalho engajados na transformação daquilo que causa angústias e sofrimentos. Porém, faz-se necessário atentar a como essas vivências ocorrem e o que emerge daí.

Método – Trata-se de um estudo de delineamento qualitativo e descritivo, no qual foi aplicado o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), desenvolvido por Facas (2013). Este instrumento é composto por quatro escalas e, de forma complementar, três questões abertas, que podem auxiliar na identificação de aspectos positivos, de dificuldades e de estratégias de mediação utilizadas frente ao sofrimento laboral. Apesar do instrumento ter sido aplicado na sua integralidade, para este recorte de pesquisa, foram utilizadas somente duas das três questões abertas.

Participaram do estudo guarda-chuva 53 agentes socioeducadores que atuam em três cidades do Rio Grande do Sul. Ressaltando-se que estes profissionais atuavam tanto com o cumprimento de medidas socioeducativas de privação de liberdade, como de semiliberdade. Ainda, pontua-se que dos 53 participantes, apenas 37 responderam às questões abertas (aquelas abordadas). A idade dos participantes variou entre 25 e 60 anos, com a maioria casada e com filhos. A maior parte dos trabalhadores a responder era homem e possuía ensino superior completo. No que diz respeito ao tempo de trabalho, variava entre um e 33 anos. Os dados coletados foram analisados a partir da análise de conteúdo de Bardin (2010), com categorias *a posteriori*.

Resultados e Discussão – Como principais resultados quanto às dificuldades laborais, foram elencados: condições de trabalho insatisfatórias, conteúdo do trabalho conflitivo, adversidades nas relações socioprofissionais, estilo de gestão autoritária, influências políticas, não-valorização do trabalhador. Eles são melhor dispostos e analisados a seguir.

As condições de trabalho se tornam dificultosas na medida em que há relatos da impossibilidade de um adequado cumprimento de seus afazeres em decorrência de uma estrutura física que é precária. Isso declaradamente traz sofrimento aos sujeitos, influenciando em diversos aspectos que aqui são explorados, inclusive a própria percepção quanto ao serem ou não valorizados como trabalhadores. Ademais, há inferências de incômodos físicos em decorrência da inadequada estrutura disponibilizada, questionando-se sobre como se dá os cuidados à saúde do trabalhador em contextos como este. Os relatos ficam ainda mais potencializados pela percepção da falta de funcionários, conseqüentemente ocasionando sobrecarga àqueles ali presentes.

O conteúdo do trabalho fez referência às dificuldades que os agentes socioeducativos encontram na aplicação da socioeducação conforme preconizada pelos estatutos vigentes (Brasil, 2012); coloca-se que a realidade se mostra diferente daquilo prescrito, para além de nem sempre se sentirem plenamente capacitados para a prática socioeducativa. Ademais, há conflitos quanto ao ato infracional e o papel que esses funcionários devem ter diante disto, visto que esse ambiente pode ser perpassado pela ideia prisional de segurança contra infratores (Barsaglini & Vaillant, 2018). Em algumas falas, percebeu-se um constante incômodo moral diante da situação, pois, ao mesmo tempo, em que se colocam como pessoas que não compactuam com infrações de nenhum tipo, também demonstram dificuldade de se enxergarem como alguém que atua na socioeducação com infratores jovens, mesmo que ambas não sejam afirmações antagonistas, e ainda que tenham escolhido essa profissão com ciência de como seria seu

trabalho. Parecem refletir ativamente sobre qual o seu papel, até mesmo com relatos que pontuam discrepância de crenças pessoais com a socioeducação como uma reabilitadora social.

A identidade dos agentes socioeducadores, segundo Barsaglini e Vaillant (2018), é, portanto, indissociada de seu contexto laboral. Assim como nos dados aqui explanados, as autoras também percebem dicotomias presentes no cotidiano desses profissionais; mencionam que há inúmeros atrativos financeiros para a escolha laboral, porém isso vai na contramão do cenário dificultoso que encontram pelas precarizações, e do próprio discurso que constitui o conteúdo de seu trabalho: ambientes socioeducador ou prisional? Adolescentes em conflito com a lei ou visão histórica de menor delinquente e perigoso? Socioeducação ou lógica punitiva prisional?

Nesse sentido, outra dificuldade referente ao conteúdo do trabalho se dá diante da falta de manejo percebida no trato de adolescentes. Há estigmas culturais que colocam pessoas nessa faixa etária como problemas em potencial, independentemente de terem ou não se envolvido com atos infracionais, logo, isso pode ser ainda mais intensificado em seu dia a dia ao adquirirem uma visão depreciativa sobre o adolescer (Barsaglini & Vaillant, 2018). Relatam que é incômodo a percepção de que eles não conseguem assimilar ensinamentos (que os profissionais dizem ter cunho socioeducativo), nem mesmo dialogar da forma como é esperada por eles. Exemplifica-se isto na seguinte fala: “É desgastante porque trabalhamos com jovens infratores, que repelem os bons conselhos, fazem maus hábitos, pensam coisas más” (Sujeito 13).

As relações socioprofissionais são apontadas como dificuldades tanto no que diz respeito aos colegas, quanto aos gestores. Mencionam tolerância, respeito, empatia e afetividade como alguns aspectos que necessitam de melhorias nas relações com colegas, pois percebem como ausentes, logo, inferindo maior afastamento e dificuldade no diálogo, podendo-se questionar sobre como se dá o cotidiano laboral nesse cenário. Ademais, especialmente em relação aos colegas e a gestores sem familiaridades com a socioeducação, colocam que parece ser dificultoso o diálogo com muitos em decorrência do nível instrucional e/ou capacidade de compreensão. A desmotivação dos sujeitos também surge como parte dessa categoria ao moldar as relações, desgastando-as. Sobre gestores, a dificuldade de diálogo permeia os sofrimentos que emergem nessa categoria.

Ainda no que diz respeito à gestão, as dificuldades também se relacionam ao autoritarismo e influências políticas, especialmente aquelas que desconhecem os fluxos de trabalho dentro da Instituição. Em relação a esse aspecto, identifica-se um tipo de OT marcado por controle demasiado, proporcionando pouca liberdade para o gerenciamento da função. Refere-se a um modelo de gestão rígido, podendo ser gerador de sofrimento.

Não obstante, e talvez como reflexo das categorias discutidas, a não-valorização desses trabalhadores é algo experienciado indubitavelmente. Percebe-se um sentimento de desconforto e injustiça que permeia toda a dinâmica laboral sendo perpassada pelo descaso frente a demandas, sofrimentos e adoecimento.

No que concerne às estratégias de mediação, diversas foram utilizadas por esses sujeitos. São elas: silenciamento, questionamentos, busca de terapias diante do adoecimento, e foco extramuros (podendo ser compreendido, também, como negação).

Em relação ao silenciamento, este impossibilita o sujeito de provocar transformações no que diz respeito às dificuldades laborais encontradas e identificadas como fontes de sofrimento. Compreende-se que atua como uma estratégia de defesa que pode alienar os sujeitos quando

usada corriqueiramente (como é o caso), visto não haver engajamento com formas de resistência coletiva. Porém, também se pode questionar o quanto não é uma estratégia que surgiu após inúmeros desgastes relacionados a impedimentos e indiferença da própria gestão frente a situações de sofrimento e adoecimento. Ainda, ele pode emergir até mesmo após a falta de incentivo dos colegas de setor, visto que alguns referenciaram que quando se valeram do questionamento, foram tachados como incomodativos e outras características pejorativas.

Logo, somente a estratégia de “questionamento” foi compreendida como de enfrentamento, pois visou a modificação das dinâmicas que ocorrem na OT. Entretanto, parece que ela perdeu sua eficácia na medida em que não foi utilizada pelo coletivo de trabalho como uma forma de resistência, ao contrário, muitos colocavam-se contra os que aderiram a isto - conforme referenciado na categoria anterior.

A busca de terapia diante do adoecimento pode ter uma função positiva para o indivíduo, no sentido de auxiliar o trabalhador a lidar com as situações de desgaste emocional vivenciadas frequentemente no ambiente de trabalho. Entretanto, ela nem sempre é condicionante para enfrentamentos concretos das angústias, ao contrário, dependendo do foco que é dado por esses profissionais externos, pode atuar como responsabilizadora do sujeito, sem dar a devida atenção ao contexto empregatício. Nessa lógica, compreende-se que, a partir das falas, atuou como defensiva para impedir a piora do quadro de saúde mental dos servidores.

O foco extramuros, para além do ambiente laboral, atuou como uma estratégia defensiva de negação. Ainda que seja plenamente compreensível e estimulado que o sujeito busque fontes de prazer, o não-olhar para sua realidade de trabalho (algo que ocupa destaque em sua vida) age como uma negação frente a ideia de um sujeito dividido em dois: sujeito-pessoal, sujeito-trabalhador.

Percebe-se que todos esses relatos provocaram impactos aos trabalhadores, conforme suas falas, mencionando-se adoecimentos, insatisfação laboral, desmotivação, pesadelos relacionados ao medo da morte em decorrência de atos violentos, e conflito trabalho-família. O adoecimento é colocado como algo de repercussão física e emocional, sendo exemplos: dores físicas, insônia, estresse, pensamentos e desejo de desistir, e outros.

Uma trabalhadora ainda coloca que o gênero ainda é algo que dispara incômodos a ela no espaço, visto ser um corpo de funcionários majoritariamente do gênero masculino, e de adolescentes meninos em conflito com a lei, sendo uma temática tabu. Nota-se, portanto, que isto é uma agenda de pesquisa.

Considerações Finais – Os resultados apontam que as dificuldades encontradas por esses trabalhadores remetem às condições de trabalho insatisfatórias, conteúdo do trabalho conflitivo, adversidades nas relações socioprofissionais, estilo de gestão autoritário, influências políticas, não-valorização do trabalhador, aclarando a necessidade de que isso seja observado em ASE. Compreende-se, ademais, que são fatores que se relacionam ao sofrimento e adoecimento.

No que diz respeito às estratégias de mediação, identificaram-se de defesa (silenciamento, busca de terapias diante do adoecimento e foco extramuros) e de enfrentamento (questionamentos). Tendo uma conotação maior de defesa diante do sofrimento laboral e de caráter individual, sugere-se que se pensem em intervenções para promoção de saúde mental que contemplem os ASE de forma coletiva, fortalecendo-os em busca da emancipação no trabalho.

Palavras-chave: Agente socioeducador; Dificuldades laborais; Estratégias de mediação; Riscos psicossociais.

REFERÊNCIAS

Augusto, M. M., Freitas, L.G., & Mendes, A.M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 35-55. <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>.

Almussa, A., & Schmidt, M. L. G. (2011). Aspectos das Condições e Organização do Trabalho na Ocorrência de Acidentes entre Profissionais da Enfermagem. *Psicologia para América Latina*, (22), 1-13. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2011000200001&lng=pt&tlng=pt.

Bardin, L. (2010). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Barsaglini, R. A., & Vaillant, C. B.. (2018). “Um agente prisional de menor”: identidade e percepções do agente socioeducativo sobre a instituição, os adolescentes e a sua ocupação. *Saúde e Sociedade*, 27(4), 1147–1163. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902018180080>.

Brasil. (2012). Lei n. 12.594, de 18 de janeiro de 2012. Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional. *Diário Oficial da União República Federativa do Brasil*, Brasília, DF.

Daniel, J. B. (2012). É-feito de coisas burocráticas: impactos da organização do trabalho na qualidade de vida no trabalho em um órgão público federal [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade de Brasília. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/10572>.

Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social* (7a. ed.). Editora da FGV.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez.

Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do trabalho* [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade de Brasília. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15420>.

Fleury, A. C. C.. (1980). Produtividade e organização do trabalho na indústria. *Revista de Administração de Empresas*, 20(3), 19–28. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901980000300002>.

Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Revisão Sistemática da Literatura. *Temas em psicologia*, 23(4), 803-814. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01>.

Heloani, R., & Lancman, S.. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, 14(3), 77–86. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>.

Moraes, R. D. (2013). Estratégias defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 153-158). Juruá.

Moraes, R. D. (2013a). Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes, & R. D. Moraes, (Orgs.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp.175-186). Juruá.

Tessaro, L. G. S. & Monteiro, J. K. (2019). Análise dos riscos psicossociais no trabalho de agentes socioeducadores do Rio Grande do Sul, Brasil. *International Journal on Working Conditions*, (17), 108-124. http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.17_Tessaro&Monteiro_p.108.124.pdf.

DO PRESCRITO AO REAL, O DESAFIO DE TRABALHAR EM UMA UNIDADE DO CREAS

Carolina Martins dos Santos Carvalho
Doutora em Psicologia
camasapsi@hotmail.com
PUC-GO

Kátia Barbosa Macêdo
Doutora em Psicologia
katiabarbosamacedo@gmail.com
PUC-GO

RESUMO

Esta pesquisa objetivou analisar a organização do trabalho em um Centro de Referência em Assistência Social/Sistema Único de Assistência Social. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, embasado na Psicodinâmica do Trabalho. Participaram do estudo nove trabalhadores de diversas funções. Foram realizadas seis sessões de discussão coletiva e as análises ocorreram conforme o método proposto. Os resultados são apresentados considerando os seguintes componentes: o sistema de Assistência social federal e municipal; a gestão de pessoas; as condições de trabalho; estrutura física; segurança. Os trabalhadores descrevem uma organização do trabalho caracterizada por precárias condições de trabalho, o que constitui fonte de sofrimento, gerando sobrecarga cognitiva e psíquica no trabalho. Os dados revelam que os trabalhadores mobilizam sua subjetividade para lidar com o sofrimento advindo do trabalho, e mesmo com estratégias de enfrentamento ainda declaram vivências de sofrimento, angústia, impotência, havendo necessidade de ajustes na organização do trabalho.

Palavras-chave: CREAS; Psicodinâmica do trabalho; Organização do trabalho; Saúde do trabalhador.

1. INTRODUÇÃO

O Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS), mantido pelo Sistema Único de Assistência Social (Suas), com repasse de verbas das três esferas políticas – municipal, estadual e federal (Ipea, 2010) –, consiste em uma unidade pública e estatal, que oferece serviços especializados e continuados a famílias e indivíduos em situação de ameaça ou violação de direitos (Lei nº 12.435, 2011), que atende aos que necessitam de Proteção Social Especial (PSE) de média e alta complexidade, como nos casos de abandono, negligência, usuários de drogas, pessoas em situação de rua, abuso sexual, trabalho infantil, discriminados em decorrência da sua orientação sexual e/ou raça/etnia, vítimas do tráfico de pessoas e adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto.

Dada a especificidade das situações vivenciadas, os serviços ofertados pelo CREAS não podem sofrer interrupções, seja por questões relativas à alternância da gestão ou qualquer outro motivo.

Em consonância com uma avaliação crítica da realidade, o profissional do Sistema Único de Assistência Social no Brasil deve ser capaz de garantir que os direitos humanos sejam respeitados, com práticas e intervenções fecundas, fundamentadas política e cientificamente e conectadas com a transformação da realidade (Iamamoto, 2012). Boschetti (2017) afirma que as condições e as relações de trabalho vêm sendo marcadas pela precarização na política. Com efeito, no SUAS, as relações e condições de trabalho são resultantes da dinâmica dos processos sociais contemporâneos, baseadas na flexibilização, exploração, espoliação e terceirização, enquanto sua efetivação como política social nos limites do capital ocorre com fortes tendências à focalização, à descentralização e à precarização.

A Psicodinâmica do Trabalho considera que vários fatores influenciam no alcance do equilíbrio psíquico, sendo o contexto laboral constituído pela organização e condições de trabalho e por relações sociolaborais (Macêdo, 2018). De acordo com Dejours (2012), o próprio conceito de trabalho já prevê uma lacuna entre o prescrito e o real, lacuna que gera uma vivência de sofrimento inerente, sendo que a forma como o trabalho é organizado, planejado e gerido pode tanto contribuir para o equilíbrio do trabalhador como para seu desequilíbrio.

A partir dos estudos realizados em Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (2016) enfoca a gênese e as alterações dos sofrimentos mentais atrelados à organização deste, sendo essa a fonte geradora de tensões e constrangimentos capazes de desestruturar a vida psíquica do sujeito. O trabalho nunca é neutro no que se refere à saúde do trabalhador.

A saúde mental do trabalhador está relacionada para além do preparo técnico e do conhecimento, mas com o campo das relações, no qual é preciso entender o trabalho como dinâmico, que se transforma de acordo com as necessidades dos diferentes atores envolvidos nesse processo. Pelas próprias características do trabalho com população vulnerável na Assistência Social, entende-se que a saúde mental dos profissionais que lidam com situações vulneráveis merece mais atenção e, para tanto, se faz necessário desvelar como é a organização do trabalho desses trabalhadores.

2. MÉTODO

Objetivou-se, com este estudo, analisar a organização do trabalho presente no CREAS localizado em um município na região Centro-Oeste do Brasil, a partir da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisa foi realizada no período de abril a junho de 2018 e foi um estudo de caso que teve caráter descritivo e exploratório.

A unidade de assistência social atende, além da população do seu perímetro urbano, pessoas residentes em quatro comunidades rurais e recebe demandas encaminhadas pela justiça, por interesse da própria vítima ou por solicitação de outras instituições. As demandas são

diversificadas e por vezes relacionadas a questões de ilegalidade e narcotráfico, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, violência física e psicológica de vulneráveis, feminicídio, cárcere privado, tráfico de pessoas (principalmente mulheres e crianças), negligência e abuso financeiro ao idoso, dentre outras formas de violação de direitos. A variação das ocorrências exige diversos tipos de atuação por parte dos profissionais.

No período do estudo, a instituição contava com 9 (nove) pessoas em seu quadro de pessoal, em sua maioria do sexo feminino, a maior parte com ensino superior completo, sendo celetistas ou concursados. A pesquisa foi realizada com todos os trabalhadores e as etapas de coleta e análise foram desenvolvidas de acordo com as etapas da Clínica do Trabalho proposta por Dejours (2004), sendo elas: a construção do estudo, enquete, validação e refutação e, validação ampliada.

A primeira etapa – a pré-pesquisa – foi realizada com o apoio da gestora e do assistente administrativo do CREAS estudado, que apoiaram o projeto em todas as suas etapas. Nessa fase foram realizadas análise documental e entrevistas individuais com os trabalhadores visando constituir a demanda para a realização do estudo.

O critério para composição do grupo de participantes deste estudo foi intencional e a demanda surgiu dos próprios trabalhadores do Centro de Referência em Assistência Social.

A pesquisa documental também contribuiu para o estudo, pois permitiu o acesso à história do órgão, às normas e aos procedimentos e ao histórico dos motivos de afastamento dos trabalhadores com atestado dos três últimos anos entre 2015 e 2018.

Na etapa denominada pesquisa propriamente dita foram realizadas sessões para discussões coletivas que caracterizam a clínica do trabalho, constituindo, assim, um espaço que propiciou a construção coletiva entre trabalhadores e pesquisadores do conhecimento acerca do campo estudado. Seis encontros de discussão coletiva foram realizados como um espaço de escuta e foram conduzidos a partir de perguntas gerais abordando a organização do trabalho e a mobilização subjetiva dos trabalhadores.

As sessões de discussão coletivas foram gravadas, transcritas e analisadas pela Clínica do Trabalho, usando como critério a triangulação de juízes. Para a validação dos dados, seguindo o prescrito por Dejours, foram realizados encontros com o grupo de participantes. A realização das sessões de discussão coletiva e a análise clínica do trabalho a partir da fala, que permitiu construir um conhecimento de forma coletiva, com vistas a levantar aspectos da organização do trabalho e seu impacto nos trabalhadores, foi o objetivo deste estudo.

3. RESULTADOS

As equipes de referência do SUAS são compostas por um grupo de profissionais multidisciplinares que possuem objetivos comuns e que definem coletivamente estratégias para alcançá-los. O prescrito para a composição de uma unidade do CREAS prevê uma proporção de um profissional para atendimento a, no máximo, 20 casos, acolhidos em até dois equipamentos da alta complexidade para pequenos grupos. No entanto, os dados indicam que o real do trabalho na unidade tem exigido que cada profissional tenha que atender três vezes mais do que o previsto, ou seja, eles têm atendido uma média de 60 casos.

Os atendimentos dos casos podem ocorrer por meio de sessões de atendimento individuais ou grupais; visitas domiciliares; concessão e acompanhamento de benefícios. Há, então, uma desproporcionalidade com o prescrito na normativa de referência e o praticado na unidade, levando a uma demanda exaustiva para os trabalhadores. Observa-se sobrecarga de trabalho, não apenas em relação ao número de atendimentos, mas também uma sobrecarga cognitiva e emocional em decorrência da especificidade da tarefa. Os dados indicam ainda que, em consequência do nível elevado de atendimentos, algumas atividades essenciais dos profissionais são relegadas a segundo plano, deixando lacunas relativas a processos e procedimentos.

Um exemplo observado é o não preenchimento dos prontuários, ação considerada essencial pelos entrevistados para a validação do trabalho. A seguir um relato do Participante 5 que evidencia o sentimento de incompetência vivenciado pelos trabalhadores: *“(...) eu não fiz nada essa semana. Não consegui fazer nada. Mas a gente atendeu, a gente atuou, a gente visitou”*.

Metas impossíveis de serem atendidas considerando o tamanho da equipe disponível para a realização das tarefas, somadas a uma pressão por resultados constituem fatores que geram sofrimento nos trabalhadores, pois quando essas metas não são alcançadas, muitas vezes a culpa/responsabilidade recai para o fator humano, no caso, os trabalhadores, e não se questiona a falha no planejamento e gestão dos recursos financeiros e humanos da unidade (Dejours, 2012).

Além da demanda maior do que esperada, o público-alvo do CREAS estudado abrange geograficamente a população urbana e também a rural, conforme identificado na pesquisa preliminar. Nesse sentido, os que estão na zona rural possuem problemas que envolvem sua logística e tempo. Nos encontros de grupo, foi possível identificar que os deslocamentos são deficientes em se tratando do tempo de viagem e das condições viárias. Esses elementos imperam sobre as condições de trabalho, como evidenciado no recorte seguinte: *“(...) é muito longe esse assentamento daqui. A gente está indo lá toda semana para dar suporte para essa*

família, para ajudar a segurar as pontas mesmo. (...) esse suporte a família é de direito (...)” (Participante 4).

Essa situação limita a realização de todos os trabalhos agendados, além de deixar ainda mais estreita a capacidade de atendimento às demandas, visto haver uma priorização da quantidade de pessoas a serem atendidas por profissional em detrimento da qualidade do atendimento. Para que o processo de trabalho funcione, é necessário reajustar as prescrições e desenvolver a organização do trabalho efetiva, o que é diferente da organização do trabalho prescrita.

Conforme descrito nas orientações técnicas do CREAS, suas competências enquanto órgãos da política de assistência social fazem parte de um arcabouço de leis e normativas que fundamentam e definem essa política social e regulam o SUAS. Os dados coletados permitem a análise de que tais orientações prescritas parecem não ser suficientes para dar conta do real do trabalho. De acordo com relato dos participantes, cada dia é um aprendizado diferente, uma nova necessidade de estudar o caso.

Além disso, há uma dificuldade por não haver uma supervisão dos casos, já que muitas análises e relatórios influenciam sobremaneira a vida das pessoas vulneráveis atendidas. Nessa perspectiva, apesar de haver normas e orientações prescritas a ser seguido, o real do trabalho demanda muita carga psíquica, estudo e discussão de casos, além do documento apresentar déficits referentes à descrição específica dos cargos técnicos. A lacuna entre o prescrito e o real se apresenta complexa diante de um cenário de precarização, que acarreta insatisfação, insegurança e sofrimento psíquico.

Ter perfil para trabalhar na assistência social é considerado um fator muito importante pelos participantes, conforme o seguinte relato: *“Também tem que identificar o perfil do profissional. Tem profissional que tem o perfil pra caso de abuso ou de alienação”* (Participante 5). A qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e da valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS.

Embora o processo de credenciamento e contratação aconteça de acordo com a NOB/SUAS (2012), há, segundo a gestão da organização, uma escassez de mão de obra, o que impossibilita um processo seletivo mais eficiente. Ainda que tenham esse gargalo, há uma inobservância no treinamento e desenvolvimento e isso desfavorece a aplicação do trabalhador ao trabalho. O relato do Participante 2 mostra a sensação de não preparo para o cargo *“soube da oportunidade de emprego no CREAS. Nunca tinha ouvido falar; não imaginei como seria aqui (risos) porque são violações graves. Então eu cheguei sem nenhum preparo mesmo. (...) Cá estou há três anos”*.

Nesse contexto, não são consideradas as competências e capacitações do trabalhador no momento de colocá-lo em determinada área, o que leva à inadequação das competências exigidas para o exercício da função e as atividades do setor, gerando insatisfação e sofrimento. Os trabalhadores relatam que vivenciam um estado de tensão, de insatisfação, de frustração e de angústia constante. O profissional é contratado para o trabalho sem informações necessárias acerca das atividades que deverá desempenhar e de como irá se organizar para o trabalho, vai se especializando com o decorrer das experiências reais.

O desenho organizacional público, na realidade brasileira, normalmente é com formas bastante complexas e níveis hierárquicos múltiplos. Essa estrutura demonstra um paternalismo que gera um alto controle de movimentação de pessoal e da distribuição de empregos, cargos e comissões dentro da lógica dos interesses políticos dominantes. A cultura da interferência política e administrativa vigente pode ser caracterizada como predominantemente regida por um governo de poucas pessoas, burocrática e corporativa. É esta cultura que orienta a prática de gestão das organizações públicas (Macedo & Pires, 2006).

De acordo com as análises e com os relatos dos participantes, a remuneração ofertada para o trabalho está abaixo do nível salarial do mercado, principalmente se consideram o nível de complexidade exigido para a atuação. Esse é um dos fatores que, segundo os relatos, os impedem de procurar ajuda psicológica.

Outro fator agravante é que os trabalhadores efetivados por meio de credenciamento, além de receberem um salário inferior ao dos colegas concursados que exercem a mesma função, não têm direito a férias e aos demais benefícios, importantes para os trabalhadores que atuam na assistência social. Tais aspectos geram o sentimento de falta de reconhecimento e de injustiça pelo trabalho realizado, segundo o tipo de contrato de trabalho e os direitos neles estabelecidos.

Dessa forma, os tipos de vínculo de trabalho estabelecem as condições de trabalho a que os trabalhadores são submetidos. A ausência de reconhecimento retratada na retribuição financeira injusta é fonte de sofrimento. Salários baixos significam falta de reconhecimento profissional. Cinco dos participantes percebem sua remuneração como totalmente injusta, considerando as responsabilidades que eles possuem e o perigo a que são frequentemente expostos. Tal fato também foi enfatizado nos estudos de Gonçalves (2014) e Minayo (2013). Os baixos salários podem piorar as condições de vida pessoal, familiar e de saúde (Minayo, 2013).

Em relação às condições de trabalho, faltam investimentos institucionais na ergonomia e na qualidade de vida dos trabalhadores do CREAS pesquisado. Periculosidade é aparente na

maioria dos relatos dos participantes ao descreverem as características das atividades exercidas, como expressa o Participante 1: *“O homem de lá tem fama de matador e tudo. (...) falei pro motorista: você desce comigo. (...) porque já intimida. (...) me deparei com a idosa, igual uma cadeia (...) uma área cercada por tela de ferro e trancado com cadeado”*. O trabalho interventivo requer, dentre outros fatores, muita cautela dos profissionais, pois eles devem ser capazes de avaliar a gravidade e a iminência ou não da exposição à violência, realizar a identificação das situações de risco, prevenção do agravamento e continuidade da situação de violência, buscar a devida responsabilização dos autores, oferecer acompanhamento jurídico, psicológico e assistencial. Tais questões não estão prescritas e fazem parte do real do trabalho, que o trabalhador só se dá conta mediante a experiência prática.

Periculosidade literalmente significa algo perigoso. Dessa forma, atividades que envolvem risco à vida do colaborador podem dar direito ao adicional de periculosidade. Apesar de o município ser pequeno, sempre ocorrem situações de violência, risco e morte.

Em relação ao contato diário com situações de violência, os profissionais relataram a tensão de conviver com essa realidade, expostos a muitas situações perigosas, inclusive sofrendo ameaças durante as visitas domiciliares e a busca ativa, conforme expresso no relato do Participante 1: *“(...) no caso de violência doméstica, a mulher chega aqui pra gente, ela não tem contato telefônico, ela passa só o endereço, zona rural ou na cidade, e a gente tem que fazer uma visita. Ai a gente nunca sabe se na visita o agressor vai estar ou não”*. Em determinados casos, a equipe relatou sentir-se bastante inibida em agir frente à denúncia, pois muitas vezes o agressor era alguém muito próximo da vítima ou da própria família. Quando se pergunta ao grupo participante *“Quem resguarda a segurança de vocês em relação ao agressor?”*, as respostas saem em um só tom, parecendo até mesmo um coro: *“Deus”*.

O relato seguinte apresenta trecho evidenciando o quanto esses profissionais precisam estar alertas a todas as ações que vão desenvolver: *“Porque sinceramente eu já falei pra juiz. Porque dependendo do relatório que a gente tem que fazer relatando o que aconteceu com a vítima... eu falei pro Juiz: Doutor eu não quero que o agressor saiba”* (Participante 2). As condições de trabalho são apontadas pelos trabalhadores como possível fator ligado a alta rotatividade de profissionais e, com isso, os serviços sofrem; ademais, não há nada prescrito em relação às demandas do território estudado e as prescrições estabelecidas pelas diretrizes de funcionamento do órgão são conflitantes, sendo muitas vezes diferentes da atuação prática.

A organização do trabalho é repassada pelo representante do órgão e, assim, o profissional recém-chegado aprende pela observação e pelo material produzido e disponibilizado pelo órgão.

A sobrecarga de trabalho (ritmo de trabalho) vivenciada pelos profissionais associa-se, principalmente, à escassez de recursos humanos e à inadequação da carga horária, o que acarreta momentos de tensão e um grande esforço por parte do profissional, na tentativa de atender à demanda apresentada (desgaste emocional e físico). Devido a casos específicos há alterações no horário de trabalho, onde o trabalhador precisa se adequar à realidade do usuário para dar conta da demanda real do trabalho.

Na percepção dos participantes, parece que as leis trabalhistas ignoram todos os riscos impostos aos trabalhadores do CREAS, ou os mesmos são negligenciados pela gestão, como revelado no trecho seguinte: “(...) olha o grau de risco pessoal que a gente corre no próprio trabalho. (...) se uma hora essas pessoas invadem o órgão (...). O risco que a gente corre na rua, porque a cidade é uma cidade pequena. (...) nós temos filhos, temos família. (...) a gente começa a pensar nisso e a gente começa apavorar” (Participante 7).

Em contato diário com situações de violência, os profissionais relataram a tensão de conviver com essa realidade, expostos a muitas situações perigosas, inclusive sofrendo ameaças durante o exercício de suas funções. O trabalhador fica mais suscetível aos efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão, gerando incapacidade individual e coletiva.

Em relação ao ambiente físico e aos equipamentos utilizados no trabalho, o documento de Orientações Técnicas CREAS (2011) prevê que o ambiente físico disponha de, no mínimo, três salas para cada tipo de atendimento realizado, sendo salas específicas para equipe técnica, administração e coordenação, respeitando as condições de sigilo e privacidade, além de dois banheiros adaptados e coletivos. Foi possível notar a ausência de condições laborais adequadas, principalmente em relação à infraestrutura, recursos e equipamentos, constatando-se a inadequação para o desenvolvimento das atividades propostas pela instituição.

A unidade estudada é adaptada em uma casa alugada e não havia estrutura acessível, com rampas e corrimões para acessibilidade de cadeirantes e deficientes físicos, sendo necessário o atendimento desses casos em domicílio. Ainda, a falta de condução foi uma das maiores dificuldades, pois o veículo era compartilhado com outros programas do CREAS e com as demais secretarias do município, acarretando atrasos nas visitas domiciliares, na busca ativa por atendimentos.

A falta de abrigo para acolher os usuários vulneráveis faz com que os trabalhadores se sensibilizem e às vezes até ofereçam abrigo na própria casa ou levem alimentos, roupas e sapatos a quem necessita. Ainda mais, algumas vezes, para darem conta do real do trabalho, reúnem contribuições entre os membros da equipe ou solicitam doações da comunidade, como

revelado no trecho seguinte: “ (...) a gente não podia expor a família, não podia colocar na pensão, porque o agressor iria procurar, (...) levei para minha casa (...)” (Participante 2).

Os impactos à saúde mental do trabalhador do CREAS são transferidos para a família, que acompanha o trabalho e vivencia as situações de medo. As características da atividade expõem os trabalhadores a situações de vulnerabilidade e violência, o que ocasiona medo potencializado pela falta de proteção e vigilância no órgão, que pode sofrer retaliações de agressores revoltados com o serviço, como já ocorreu. Trechos do relato de um participante ilustra esse aspecto: “(...) já entraram aqui e roubaram e quebraram as coisas, passaram fezes na parede, na mesa (...) no computador (...). Deixou a gente muito com o sentimento de impotência mesmo” (Participante 1).

Ter a sua segurança física garantida foi uma preocupação predominantemente presente nos encontros e relatos. Algumas vezes, quando o quadro de trabalhadores não está completo, eles buscam estratégias como encostar o portão ou se sentarem em um lugar de fácil acesso para a saída, pois nunca se sabe o que esperar nos casos de visitas e buscas ativas, segundo expresso a seguir: Só sei que o soco pegou nele e voltou em mim. “(...) escorreu lágrimas nos olhos dele. (...) tentei segurar a porta pra ela não ir pra rua ou fazer algo mais grave com ele. Ai ele ficava sempre com pedaço de pau na mão porque ela agredia ele (...)” (Participante 4). As situações relatadas indicam que o trabalhador vive em constante adrenalina na sua rotina de trabalho, tendo de estar, a todo o momento, sujeito a todos os tipos de vulnerabilidades, inclusive contra si mesmo.

Em muitos casos o Ministério Público é acionado e, então, o CREAS tem de sempre estar pronto para atender as demandas do Judiciário, que estabelece prazos muitas vezes inviáveis de cumprir, tanto pela complexidade do trabalho quanto pela demanda. Isso é expresso no relato do Participante 8: “(...) a gente não está podendo por causa da demanda do Judiciário, não está podendo pegar muito caso, então está indo mais devagar”. Importante observar que muitas vezes os trabalhadores foram obrigados pelo Judiciário a realizarem atividades pertinentes a um técnico da Justiça e, devido à falta deste profissional no município, caracterizando um desvio de função imposto pelo Ministério Público. Tal ação ocasiona, no técnico, desgaste psíquico e emocional, visto que não tem preparo e nem os materiais necessários para realizar tais atividades.

Frente a essa situação, foram relatados os sentimentos de insegurança e incapacidade, tanto na resolução dos casos quanto em acolher toda a demanda advinda da Rede. Apesar de serem realizados reuniões e estudos de caso com a Rede, junto à Saúde, Conselho Tutelar e outros, na busca da realização de um trabalho interdisciplinar e contextualizado em casos

considerados mais difíceis, os participantes relataram não haver engajamento, cooperação e interesse dos colegas das outras instituições.

Outra dificuldade encontrada pelos profissionais é a falta de um atendimento especializado para o agressor, já que muitas vezes ele é acometido de algum transtorno e precisa de tratamento. No entanto, o CREAS é um órgão de atendimento especializado a vítimas de violência, conforme expresso no relato seguinte: “(...) *eu nego atender o agressor, porque a gente atende a vítima. Geralmente vem o marido. (...) veio o pai querendo que eu o escutasse, (...) abusou a vida toda da menina, ele queria vir aqui falar comigo. (...) Eu não saí da minha sala. Não queria que ele visse o meu rosto*” (Participante 3).

Como estratégia de defesa operatória contra o sofrimento advindo do medo no trabalho a participante preferiu esconder-se do agressor. Apesar de negarem o contato com o agressor, os participantes consideram que cuidar de um agressor é proteger diversas futuras vítimas, não só a vítima em si, a família da vítima, a família do agressor, o próprio agressor, a sociedade como um todo. A prática puramente punitiva aplicada pelo Direito Penal brasileiro não tem impacto na diminuição da reincidência da violência e tampouco na mudança do comportamento sexual humano.

Centros de educação e reabilitação de agressores estão previstos na Lei Maria da Penha, mas são apenas para agressores restritos da liberdade. Torna-se necessário constituir uma forma organizacional mais dinâmica, articulando as diversas instituições envolvidas. Cuidar de pessoas vulneráveis implica na realização de tarefas agradáveis ou não, levando a sentimento de impotência que gera tensões, angústias, sentimentos fortes e contraditórios, como piedade, compaixão, amor, culpa, ansiedade, ódio e ressentimento.

O sentimento de incapacidade de dar conta das demandas sempre mutantes do trabalho justifica o fato de o modo de ser dos trabalhadores encontrarem-se sob o foco da atenção dos estudos da Psicodinâmica do Trabalho (Lancman & Sznalwar, 2004).

Conforme exposto, as causas apontadas pelos profissionais como geradoras de sofrimento são diversas, relacionadas, principalmente, às condições de trabalho, exigências emocionais e sociais da atividade, além de dificuldades na organização e estruturação do serviço. Foram frequentes sentimentos contraditórios, identificatórios, reações emocionais intensas (revolta, desabafo com amigos, crises de ansiedade e choro), sentimento de impotência e frustração, insatisfação, conflitos interpessoais. Reagiram com atitudes de enfrentamento, caracterizadas por improvisação, passividade e individualismo.

Ao perceber a discrepância entre o trabalho prescrito e o real, Dejours (2012) definiu o trabalho como atividade coordenada de homens e mulheres para fazer face ao que não pode ser

obtido pelo estrito cumprimento das prescrições, ou seja, ao que deve ser ajustado, rearranjado, imaginado, inventado, acrescentado pelos indivíduos para darem conta do trabalho na prática. A margem de negociação entre as imposições e a realidade estabelecerá os sofrimentos que o trabalhador poderá apresentar, tornando-o um ser criativo ou patológico.

Diante da análise feita e das considerações tecidas, pode-se concluir que a análise psicodinâmica contribui para uma melhor compreensão do significado e das formas de sofrimento psíquico vivenciadas pelos profissionais no trabalho; esta é uma tentativa de fazer com que esse sofrimento revelado na fala do trabalhador seja instrumento de transformação das condições e da organização patologizantes do trabalho, tornando essa atividade profissional equilibrada e saudável para o trabalhador.

4. CONCLUSÃO

O estudo revelou haver grandes conflitos entre o prescrito e o real do trabalho estabelecido pela Política de Assistência Social. As condições de trabalho, conforme organizadas, trazem implicações na atuação dos trabalhadores do CREAS, acarretando a intensificação das condições de trabalho, de saúde e de vida, ademais de um redirecionamento para uma atuação fragmentada, burocrática e tecnicista, ocasionando para esse/a profissional sofrimento com relação aos desafios impostos ao exercício profissional no contexto de regressão de direitos, comprometendo sobremaneira a sua saúde. Sobre o Sistema de Assistência Social Federal e Municipal, o CREAS, embora normatizado por lei, denominada NOB/SUAS (2012), apresenta falhas por não especificar a função dos técnicos por área de conhecimento, trazendo desconfortos em relação à realização das atividades por eles.

A própria natureza do trabalho, frente às problemáticas apresentadas pelos usuários, gera uma tensão natural. Os colaboradores se sentem inseguros em relação à questão, que envolve segurança e integridade física em função do perfil dos usuários, muitas vezes violentos. A questão da proteção também foi elencada como um gargalo no item Segurança Física, como um dos principais elementos de insatisfação, pois expõe os trabalhadores a situações de alto risco à violência, gerando ansiedade e medo.

Em relação à estrutura física e aos equipamentos foi observada a falta de veículos para atendimento à comunidade, material de trabalho insuficiente, falta de abrigo. Essas situações levam a um desgaste emocional significativo. O trabalhador, no CREAS, vem encontrando dificuldades em sua prática profissional, decorrentes da falta de sinergia entre as dimensões de ordem estrutural (diretrizes de proteção social no Brasil), particular (a função do serviço na rede local de atenção às vulnerabilidades do território e aos dispositivos de interdependência e ou

colaboração do sistema) e singular (organização do serviço). Há a necessidade de mudar as condições de trabalho do profissional do CREAS estudado.

Os profissionais ressaltaram, também, ser necessário haver mais investimentos financeiros por parte do governo em políticas públicas e sociais na área de saúde mental, vindo eles a assegurarem o atendimento às necessidades humanas dos trabalhadores e a eficiência do serviço institucional.

A constituição do espaço de discussão coletiva favoreceu as análises das condições de trabalho do CREAS, possibilitando desvelar fatores que implicam a promoção da saúde mental dos trabalhadores, conforme proposto na metodologia deste trabalho. Os dados indicam que os trabalhadores mobilizam sua subjetividade para lidar com o sofrimento advindo do trabalho, e mesmo com estratégias de enfrentamento ainda declaram vivências de sofrimento, angústia, impotência, havendo necessidade de ajustes para minimizar o impacto em seu equilíbrio.

Por se tratar de uma organização pública e que possui uma vasta dimensão e diversas outras unidades em todo o território nacional, o CREAS está presente em vários locais no Brasil, entende-se que não se pode afirmar que é uma característica das demais, capaz de ser apenas uma unidade com problemas pontuais, o que fragiliza os resultados. Assim, sugerem-se novos estudos nas demais unidades, ampliando o projeto. Outra etapa importante é realizar novas pesquisas, que levem a tratativas peculiares à manutenção da saúde mental dos trabalhadores no CREAS, tendo em vista as características das atividades conforme apresentadas neste estudo.

REFERÊNCIAS

- Boschetti, I. (2017, janeiro-abril). Agudização da barbárie e desafios ao Serviço Social. *Serviço Social e Sociedade*, 128, 54-71. Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). São Paulo: Saraiva.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Rio de Janeiro: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2016). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do Manager? In K. B. Macêdo et al. (org.). *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar* (cap. 15, pp. 317-331). Goiânia: Ed. da PUC Goiás.
- Gonçalves, J. (2014). *sentidos do trabalho para motoristas de transporte coletivo urbano de um município do interior do Rio Grande do Sul*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Santa Maria, RS, Brasil.
- Iamamoto, M. V. (2012). *Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional* (22a ed.). São Paulo: Cortez.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2010). Pobreza, desigualdade e políticas públicas. Comunicação da Presidência n. 38. Recuperado em 15 de novembro de 2019, de www.ipea.gov.br.

Lancman, S., & Sznelwar, L. (2004). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz e Paralelo 15.

Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Recuperado em 20 março de 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112435.htm.

Macêdo, K. (2018). Formação de gestores e suas implicações na saúde mental do trabalhador. Gestão de pessoas: desafios do século XXI. In A. R. D. Fleury et al. (orgs.). 7º Congresso Internacional Sobre Saúde Mental no Trabalho (pp. 215-246). Goiânia: Kelps.

Macêdo, K. B., & Pires, J. C. (2006). Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. RAP – Revista de Administração Pública, 1(1).

Minayo, M. C. de S. (2013). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde (13a ed.). São Paulo: Hucitec.

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. (2012). Secretaria Nacional de Assistência Social. Sistema Único de Assistência Social (Suas). Norma Operacional Básica (NOB-SUAS). Brasília, DF: MDS/SNAS/SUAS.

ESCUTAS E ACOLHIMENTO DO TRABALHADOR DA SAÚDE: UMA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO NA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Adelle Rodrigues Nunes
Graduanda em Psicologia
adellerodrigues@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Fernanda Beatriz Santo Corrêa de Britto Andrade
Graduanda em Psicologia
fernandasanto@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Ailton Gonçalves Neto
Graduando em Psicologia
ailtongoncalves@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Fábia Mônica Souza dos Santos
Doutora em Psicologia Social (UERJ)
Professora Associada (UFF), CRP 05/25644
fabiamonica@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO EXPANDIDO

Considerando que o projeto de humanização da saúde no Brasil propõe uma ampliação do conceito de saúde, incluindo em suas discussões os trabalhadores que compõem a força de trabalho da saúde (Moretto, Jaen, Benute, Ferrari & Pollara, 2013), entendemos como necessário e fundamental que a psicologia volte seu olhar para este contingente, principalmente para os trabalhadores considerados como “menos importantes” dentro do hospital, como os enfermeiros, técnicos, assistentes, e a equipe de limpeza, imprescindíveis para a promoção e manutenção da saúde, mas que muitas vezes passam despercebidos. Humanizar a saúde é, também, cuidar de quem cuida.

Sabemos que os trabalhadores da assistência, principalmente aqueles ligados à área da saúde, estão constantemente expostos às condições insalubres de trabalho, cargas horárias exorbitantes, alta demanda de pacientes, conflitos entre os profissionais, entre profissionais e família e profissionais e gestão, e o confronto diário com a dor e a morte. Tudo isso pode culminar em um grande sofrimento psíquico e no desenvolvimento e/ou agravamento de distúrbios psíquicos como *burnout* e depressão (Barbosa, Albuquerque, Nascimento & Galdino, 2016). Além disso, cuidar desse contingente é essencial para garantir a promoção de saúde para todos, uma vez que esses profissionais lidam com uma grande responsabilidade em seu dia-a-dia e aspectos de sofrimento psíquico, como a despersonalização, podem afetar seu trabalho significativamente e, conseqüentemente, o atendimento ao resto da população (Moretto et al., 2013).

Sendo assim, o presente trabalho busca discorrer sobre a experiência de estágio da Universidade Federal Fluminense em Psicologia Hospitalar, vivida dentro de um hospital geral público de Macaé (RJ), no qual foi desenvolvido um projeto com enfoque na saúde dos trabalhadores, uma vez detectada a necessidade de se criar um espaço para a escuta e acolhimento específico para esse grupo. Nossa prática consistiu em consultas online individuais, atendendo a demanda dos próprios trabalhadores que entraram em contato com a equipe de psicologia do hospital procurando atendimento a partir de queixas diversificadas. Além disso, também participamos

da criação de um sistema de plantões de atendimentos realizados duas vezes por semana, online e presencial dentro do hospital, para facilitar o acesso dos trabalhadores e poder contemplar situações nas quais a necessidade de acolhimento e escuta são mais imediatas.

A metodologia empregada para a construção do trabalho foi o estudo e análise dos casos com os quais tivemos contato, por meio das discussões suscitadas nas supervisões de estágio, juntamente com pesquisas bibliográficas complementares que nos auxiliaram a embasar e orientar nossa prática junto aos pacientes. Sendo assim, foi possível perceber ao longo dos atendimentos a grande influência de demandas e sofrimentos específicos relacionados ao trabalho que perpassavam as falas e afetos dos profissionais, como por exemplo: insegurança financeira, *burnout*, desânimo e exaustão, perda do sentimento de realização em relação ao trabalho, despersonalização, conflitos entre equipes e com a gestão, angústia relacionada ao sucateamento dos serviços públicos e embates entre as dimensões prescritas e reais do trabalho, além das especificidades do trabalho em saúde já elaboradas acima.

São muitos os relatos também da falta de valorização do profissional por parte dos pacientes, familiares, médicos e demais colegas de equipe, o que impacta diretamente nos sentimentos de realização do indivíduo no trabalho. Esses profissionais não se sentem ouvidos ou notados, até mesmo por parte da própria equipe de psicologia. Nas nossas experiências, o mero ato de nos colocar a disposição para estar com esses profissionais foi de grande impacto para que eles se sentissem acolhidos e valorizados, proporcionando um espaço seguro para compartilhar as especificidades de suas rotinas laborais e pessoais. Ademais, sabemos que muitas das queixas específicas sobre o ambiente hospitalar englobam um escopo social e político complexo, não sendo de fácil resolução, porém conseguimos construir algumas estratégias com esses pacientes para retomar um pouco do sentido e significado que o trabalho exerce em suas vidas.

Outro aspecto importante que se sobressaiu em vários de nossos atendimentos foram os impactos da pandemia causada pelo vírus Covid-19. Muitos profissionais relatam episódios traumáticos como o elevado número de óbitos, distanciamento da família e até a própria internação e de entes queridos. Alguns relataram inclusive ter desenvolvido uma resposta traumática de pânico ao hospital, porém se vêem em uma situação em que não podem deixar de continuar trabalhando neste ambiente. Esse tipo de relato demonstra a necessidade de cada vez mais continuarmos estudando os efeitos e impactos causados pela pandemia dentro do hospital e para com seus profissionais.

Em suma, nossa experiência tem revelado uma grande parcela de profissionais da saúde em processos de adoecimento psíquico e ressignificação do trabalho, resultando em uma alta demanda para o serviço de psicologia. Pretendemos com este trabalho, portanto, compartilhar nossas vivências e reflexões sobre nossa prática de estágio, enfatizando a urgência da promoção de mais programas e projetos que voltem seu olhar para aqueles responsáveis pelo cuidado e que parecem estar cada vez mais adoecidos, o que influencia também a qualidade do atendimento à população geral. Afinal, consideramos ser este o principal papel do psicólogo que pretenda atuar junto ao hospital: prezar pela plena garantia de uma saúde mais humanizada que inclua a todos.

Palavras-chave: Hospital; Psicologia-hospitalar; Saúde-do-trabalhador; Trabalhador-da-saúde.

REFERÊNCIAS

Barbosa, S. C., Albuquerque, E. S. G., Nascimento, E. L. A., & Galdino, M. K. C. (2016). Burnout em profissionais de saúde que trabalham em hospitais públicos de João Pessoa e de Campina Grande (PB). In S. da Cruz Barbosa & T. Augusta Cunha de Oliveira Máximo (Org.), *O que o trabalho provoca? Estudos sobre as repercussões do trabalho na saúde dos trabalhadores* (21ª ed., PP. 100-125). EDUEPB.

Moretto, M. L. T., Jaen, A. C., Benute, G. R. G., Ferrari, S., Lucia, M. C. S., & Pollara, W. (2013). "Cuidando de quem cuida": assistência psicológica ao trabalhador da saúde. *Psicologia Hospitalar*, 11(1), 52-65. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-74092013000100004&lng=pt&tlng=pt

ESGOSTADA PELA BUSCA POR RECONHECIMENTO

Renata Maria de Andrade
Doutoranda em Psicologia
renata.cba@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

Lêda Gonçalves de Freitas
Pós-Doutora em Psicologia e Professora
ledagfr@gmail.com
Universidade Católica de Brasília

RESUMO

Essa pesquisa investigou o reconhecimento no trabalho em profissionais de recursos humanos por meio da perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Especificamente, buscou descrever a organização do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento, bem como, analisar as estratégias defensivas. O que foi realizado através de um estudo exploratório e qualitativo, o qual possibilitou identificar que as relações socioprofissionais são impactadas pela competitividade e as vivências de prazer e sofrimento se mostram presentes, sendo o sofrimento relacionado ao esgotamento profissional e o prazer relacionado a avaliações satisfatórias no que tange ao reconhecimento e liberdade de expressão. Apontando para um processo de reconhecimento marcado pelo esgotamento profissional exigindo a aplicação de estratégias defensivas, as quais limitam o mobilizar.

Palavras-chave: Reconhecimento; Psicodinâmica do trabalho; Subjetividade; Saúde do Trabalhador.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é analisado numa perspectiva dialética, pois é fonte de prazer e de sofrimento. Todavia, quando há sofrimento, pode ser possível transformá-lo em prazer por meio da mobilização subjetiva. Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a mobilização subjetiva se caracteriza pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador, e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho. Neste espaço, o trabalhador ressignifica suas representações sobre sua atividade ao falar sobre os aspectos que causam o sofrimento no cotidiano do trabalho. A mobilização subjetiva é, portanto, um processo de busca de prazer, pois o trabalhador procura uma transformação das situações geradoras de sofrimento em situações que gerem o prazer.

Nesse processo há o uso da inteligência prática, uma inteligência relacionada ao corpo e não, necessariamente, associada à formação técnica, e que pode conduzir a um trabalhar dentro de um coletivo capaz de gerar possibilidades de reconhecimento, necessitando de alguém para emití-lo (Dejours, 1990).

Para Dejours (1994, 2012), a dinâmica do reconhecimento é fundamental para que os sujeitos evitem o adoecimento no trabalho. O reconhecimento do trabalho é uma forma de realização pessoal no mundo social. O sujeito, por meio desse processo, edifica sua identidade.

Deste modo, o reconhecimento ocorre no sentido de constatação, que envolve a averbação sobre a contribuição individual do sujeito para que o processo de trabalho se realize.

Essa dinâmica de reconhecimento, para a psicodinâmica do trabalho é essencial para construção identitária. Deste modo, essa abordagem considera que a falta de reconhecimento e o intenso sofrimento leva ao adoecimento nos ambientes de trabalho. Assim sendo, esta pesquisa se propõe a estudar reconhecimento no trabalho dos sujeitos que estão atuando como profissionais de recursos humanos, os quais medeiam os interesses dos detentores do capital e dos que trabalham, tendo como problema: Como os profissionais de recursos humanos percebem o reconhecimento no trabalho?

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Notar-se-á que, com a mudança de visão sobre o trabalho, o qual foi sendo ajustado como meio de obtenção de riqueza e distinção, foi alterada também a forma de tratamento sobre os que o executam. Afinal, para se sustentar, o capitalismo precisou de ajustamentos, sendo o Taylorismo, Fordismo e Toyotismo fortes instrumentos para esse escopo, dentro de uma narrativa de evolução do processo de produção e geração de riqueza, que visavam à profissionalização diminuindo o trabalho manufatureiro e agressão sobre as pessoas e ampliando as possibilidades de ganhos (Losicer, 2002).

Se o trabalho foi sendo transmutado ao longo dos anos em função do contexto econômico, com o espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas a situação não foi diferente (Sennett, 2009). Por meio de novas necessidades e desejos podem ter ocorrido alterações da forma como o trabalho é visto, deslocando-o de atividade fim para atividade meio para promoção dos recursos que o sujeito necessita para gerar seu sustento e dos que dele dependem (Gaulejac, 2007).

Nesse viés percebe-se que o trabalho pode suscitar possibilidades de geração de sofrimento e ao mesmo tempo ser meio para uso da inteligência, e essa duplicidade atinge também o sujeito que ao buscar realizar o que lhe foi designado no trabalho, podendo vê-lo como agente constituinte e fonte de sofrimento.

Em Lancman (2004), constata-se que se de um lado o mundo do trabalho é gerador de sofrimento, na forma em que confronta as pessoas com desafios, por outro lado, é a oportunidade dada para o crescimento e o desenvolvimento psicossocial. Assim, é inteligível que o trabalho e as relações que nele se encontram não podem ser tomadas como um espaço de neutralidade subjetiva ou social.

Esse contexto do trabalho, que segundo os pressupostos da psicodinâmica do trabalho, necessita não apenas do seguimento de normas ou processos para funcionar, mas também da inteligência dos sujeitos que o compõem, ou seja, do zelo e dedicação para funcionar. O zelo, segundo Dejours (2012), carrega dois elementos fundamentais: a inteligência que permite soluções inventivas com o objetivo de anular a distância que se abre entre a tarefa (o prescrito) e a atividade (o efetivo); e a mobilização desta inteligência em situações de trabalho frequentemente difíceis, a despeito dos conflitos que surgem entre os trabalhadores em torno do modo de tratar a distância entre o prescrito e o efetivo.

A proposta da psicodinâmica do trabalho é colocar o sofrimento como vivência subjetiva intermediária nesse confronto entre real e prescrito. Afinal, se o sujeito consegue usar o seu saber fazer para a criação de algo, isso pode gerar um sofrimento criativo, promotor de prazer pelas possibilidades de julgamentos de utilidade e estética que se abrem. Entretanto, caso não haja uma organização e condições de trabalho para tanto ele pode ser relegado ao sofrimento patológico (Dejours, 2012).

Esse processo faz gerar prazer no trabalho e não se trata de gostar de sofrer, mas de possibilitar a sublimação (Dejours, 2012). Sublimação que pode ser entendida pela psicanálise freudiana, como “uma espécie de modificação da meta e da mudança de objeto, na qual nossa escala de valor social é tomada em conta, que distinguimos sob o nome de sublimação” (Freud, 1933/2010 apud Dejours, 2012, p. 179). Então, quando alguém coloca o seu trabalho sob julgamento ele espera reconhecimento, sendo ele a retribuição à sublimação (Dejours, 1990).

Eis que na área de recursos humanos, os profissionais são levados a compreender as novas formas de gestão e discurso organizacional, com o intuito de melhorar o desempenho, alcançar resultados e atingir sua missão para o atendimento das demandas organizacionais, pois, percebe-se que o sucesso das organizações depende do investimento nas pessoas e aproveitamento dos seus recursos.

Nesse movimento o RH pode ser a figura que empregará ou orientará a aplicação de métodos, técnicas e conhecimento para sanar os conflitos entre os sujeitos que podem impactar nos resultados e futuro da organização. Pois, se no passado o foco era ter produção e a gestão tinha como finalidade extrair, por meio de técnicas, o maior volume de produtividade, atendendo assim a lei de demanda e oferta, no cenário atual, de amplo acesso à informação e aos produtos e serviços, a preocupação agora é outra, e recai sobre ser escolhida e se manter no mercado, ou seja, não morrer num momento de seleção natural traçado pela competitividade neoliberal (Losicer, 2002).

Usando um termo gerencial, espera-se uma atuação estratégica, o que Dejours (2007), ao falar da crise dos sindicatos, coloca como papel do RH. Nessa intermediação de interesses, em certos momentos o RH é necessário para cuidar das pessoas, mas sem perder de vista o atendimento aos interesses dos detentores do capital para a sua visibilidade e permanência. Sendo emergente entender como está o seu processo de reconhecimento frente a esse cenário de dilemas e ambiguidades.

3. MÉTODO

Foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com profissionais que atuam na posição de recursos humanos. As entrevistas ocorreram via *Teams*, com autorização das participantes para a gravação das falas, as quais foram transcritas e relacionadas ao tema, formando núcleos de sentido, utilizando para tanto a análise categorial das estruturas com base em (Bardin, 2011).

Oportuno trazer que esse estudo está sob o guarda-chuva da pesquisa de Trabalho Mobilização e Subjetividade aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UCB, número do protocolo 2.397.958, cuja dúvidas com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do sujeito da pesquisa podem ser obtidos no CEP/UCB pelo telefone: (61) 3356-9784. O CEP da UCB está localizado na sala L02, no endereço Campus I - QS 07 – Lote 01 – EPCT – Águas Claras – Brasília – DF.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados e discussões foram organizados em duas categorias: Contexto de Trabalho e Reconhecimento no Trabalho. No que tange ao Contexto de Trabalho nota-se que os resultados são desfavoráveis para a saúde no trabalho, no que diz respeito ao mobilizar subjetivo dos profissionais de RH (Dejours, 2012). O que merece atenção, pois demonstra produzir sofrimento, tendo em vista a alta cobrança por resultados e intensa cadência, com estrutura de pessoas inadequada e desconexão entre quem planeja e quem executa, havendo sobrecarga e, com isto, sofrimento e estratégias defensivas, o que dificulta o mobilizar subjetivo.

Percebe-se relações socioprofissionais com potencial de sofrimento, em função de disputas profissionais, baixa integração das pessoas, tarefas não claras e comunicação insatisfatória, trazendo a indagação sobre como ter cooperação num contexto de individualidade, inclusive, entre os próprios trabalhadores de RH. Além disso, os sujeitos não têm as informações que precisam para executar as tarefas, sendo elas de difícil acesso, afetando

a sua autonomia e espaço para mobilização, indo contra os papéis esperados deles, bem como ao que seria gerador de prazer pelo olhar da psicodinâmica do trabalho.

Tragtenberg (2006) afirma que as teorias administrativas são dinâmicas, elas mudam com a transição das formações socioeconômicas. O que pode ter ocorrido com o RH ao assumir papéis distintos ao longo dos anos, os quais podem não ter surgido de visões humanizadas sobre como lidar com as pessoas nas organizações, mas como transmutações que seriam fruto de respostas a situações socioeconômicas e que podem afetar o seu processo de reconhecimento.

Em relação a categoria reconhecimento, pelas falas das participantes, nota-se que ocorre o reconhecimento emitido pelos colegas de outras áreas, ou seja, há julgamento de utilidade, mas as próprias participantes detalham que normalmente são emitidos por quem está na organização há mais tempo, podendo apontar para a necessidade de o RH conquistar a credibilidade das pessoas por meio da sua atuação para obter reconhecimento, evidenciando assim a importância do contexto de trabalho sobre o processo de reconhecimento.

Ou seja, há a necessidade de que haja a convivência, o que converge com Cruz e Santana (2015), que aponta que o RH para ser reconhecido precisa investir nas relações, saindo do operacional. Entretanto, com equipe insuficiente e a pressão por ritmo de trabalho, isso pode se tornar desafiador.

No que tange a liberdade, que é tida pelos entrevistados como prazerosa, afinal, ela possibilita liberdade de ação. Todavia, ela pode ser, também, utilizada como canal para expropriação. Grifa-se um dilema de atuação do RH, pois ele precisa desse espaço, entretanto, pode ser atravessado pelo discurso organizacional.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que é através do espaço de discussão e deliberação que o trabalhador ressignifica suas representações sobre sua atividade ao falar sobre os aspectos que causam o sofrimento no cotidiano do trabalho, pois o sujeito busca a alteração das situações geradoras de sofrimento em algo que lhe forneça prazer. Eis que, a partir deste processo, tem-se a mobilização subjetiva.

A identificação com a tarefa pode ser uma das causas da permanência dos profissionais de RH, e por meio dela é realizada a busca pelas condições necessárias à reprodução do teatro do trabalho, por meio do qual há o mobilizar subjetivo, pois o sofrimento desperta a criatividade e torna-se meio de prazer, sendo o prazer relacionado à ação que o profissional pode assumir como sua, que convirja com seus valores, que se sinta responsável e com autonomia, e lhe traga sentido e reconhecimento tanto em sua percepção quanto na avaliação do outro (Lhuillier, 2013).

Todavia, o sujeito que empregou a sua subjetividade e intersubjetividade na concepção do trabalho, quer receber retorno sobre isso, sendo o reconhecimento a forma de retribuição

simbólica, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho (Mendes, 2013). O que também é apontado por Lancman, (2004) ao falar do retorno social do trabalho. E, se não recebe pode ser relegado ao sofrimento e adoecimento.

Para Losicer (2002) não há produtividade plena sem reconhecimento da subjetividade do trabalhador. Entretanto, produzir, na prática, pode ser muito mais um ato de re-produzir do que a criação de algo de fato. E, quando a produção para e o sujeito se cala, a tendência é o adoecimento. Se antes salário e algumas conveniências poderiam ser suficientes, hoje não o são para evitar, como traz o autor, a “saturação”.

5. CONCLUSÃO

O reconhecimento ocorre num contexto de trabalho crítico e gerador de sobrecarga, o que pode levar a indagações sobre até que ponto o processo de reconhecimento se mantém como apregoado por Dejours (1990) ao promovê-lo como destino salutar frente ao sofrimento.

Cabe trazer que por ser um estudo transversal, não é possível afirmar que o cenário, satisfatório para alguns itens e crítico para outros, é em função de melhoria de algo que se encontrava como grave ou o inverso. Entretanto, elas indicam que o processo de reconhecimento ocorre, atualmente, num contexto de trabalho marcado por: uma organização do trabalho crítica, em razão da pressão por produtividade; relações socioprofissionais desgastadas e condições de trabalho vistas como adequadas, numa relação comparativa e que podem agir como meio de permuta. Ou seja, há um contexto que pode levar à exaustão; perda do senso de realização; com uma liberdade que pode não ser real, exigindo a aplicação de estratégias defensivas, as quais limitam o mobilizar subjetivo.

REFERÊNCIAS

Bardin, L. (2002). *Análise de conteúdo*. São Paulo, SP: Edições 70.

Cruz, T. A. da, & Santana, L. C. de. (2015, Janeiro). Recursos Humanos: Presente nas Organizações, mas desconhecido. *Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu*, 2(1), pp. 33-56, ISSN 2258 – 1166. https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3_RECursos_HUMANOS_PRESENTE_ORG.pdf

Dejours, C. (1990). *Nouveau regard sur la souffrance humaine dans les organization*. In J.-F. Chanlat (ed.). *L'individu dans l'organisation: Les dimensions oubliées*. (pp. 687-708). Presses de l'Université Laval. Doi: 10.4236/ahs.2013.22012

- Dejours, C. (2012, setembro). *Psicodinâmica do Trabalho e Teoria da Sedução*. Tradução: Gustavo A. Ramos Mello Neto. *Psicol. Estud.* 17(3).
<https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/abstract/?lang=pt>
- Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho*. Atlas.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2007). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. In A. M. Mendes. *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método*. Casa do Psicólogo.
- Freud, S. (1996). *O mal-estar na civilização (1929/1930)*. In Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud, vol. XXI. Rio de Janeiro: Imago.
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como Doença Social* (3a. ed.). Editora Ideias e Letras.
- Lancman, S. (2004). *Psicodinâmica do trabalho: O método clínico de investigação*. Produção.
- Lhuillier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3). Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000300002>
- Losicer, E. (2002). A Pró-cura da Subjetividade: A Organização Pedre Análise. In E. Davel & J. Vasconcelos (orgs.). *Recursos Humanos e Subjetividade* (4ª. ed, pp 68 -79). Vozes.
- Mendes, A. M. (org.). (2013). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Juruá.
- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do novo capitalismo*. Record.
- Tragtenberg, M. (2006). *Burocracia e ideologia*. Ática.

ESTRATÉGIAS DE CUIDADOS EM SAÚDE MENTAL A SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO NO PRIMEIRO TRIMESTRE DE RESTRIÇÕES SOCIAIS DEVIDO A COVID – 19

Maria do Carmo de Lima Silva Lacerda
Mestranda
marialacerdda@gmail.com
UFSC

Sandra Aparecida de Araujo Alves
Mestranda
sadrinha12327@hotmail.com
UPE

Ana Paula Rodrigues Cordeiro
Mestre
paulalindona_@hotmail.com
UFPE

RESUMO

A pandemia de covid-19 impôs mudanças nos formatos de trabalho em tempo recorde gerando estresse e sofrimento para a maioria dos trabalhadores. A necessidade de rápida adaptação ao trabalho remoto e o distanciamento social representou risco à saúde mental. Estratégias de cuidados em saúde mental durante o primeiro trimestre de exposição a uma pandemia como medida de prevenção a agravos e/ou surgimento de transtornos mentais parecem eficazes. Este trabalho objetiva descrever estratégias de cuidados em saúde mental a servidores públicos da educação, realizadas no primeiro trimestre de restrições sociais em decorrência da Covid-19. Para esta finalidade realizou-se estratégias de cuidados em três modalidades: viabilização de canais de acolhimento e escuta via WhatsApp; produção de material informativo e desenvolvimento de ações de promoção e prevenção em saúde mental a partir de web conferências. Cerca de 440 servidores foram contemplados com as webs conferências, 12 boletins informativos foram produzidos e aproximadamente 22 servidores foram acolhidos individualmente entre março e junho de 2020.

Palavras-chave: Covid -19; Trabalho remoto; Servidores públicos; Saúde mental.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia da covid-19 trouxe vários desafios para as pessoas de forma global, sendo um evento gerador e potencializador do estresse. (Afifi, Felix, & Afifi, 2012; Correia, Luck, & Verner, 2020; van Bavel et al., 2020). Dentre as várias necessidades que a pandemia gerou uma delas foi a necessidade de reconfiguração dos formatos de trabalho. No dia 16 de março de 2020 foi publicado o Decreto N° 48810 DE 16/03/2020, que determinava a suspensão das aulas em todo o estado de Pernambuco, em formato presencial. Uma estratégia de enfrentamento ao novo coronavírus para evitar a proliferação e o contágio entre as pessoas foi a adoção do formato remoto de trabalho, o que pela sua urgência e rapidez de implementação gerou altos níveis de estresse devido a necessidade de adaptação em tempo recorde (Bridi, 2020). O trabalho remoto

apresenta alguns aspectos negativos, com destaque para o isolamento dos trabalhadores e o empobrecimento das relações, o que repercute sobre a saúde mental dos envolvidos (Oliveira, 2017). Os prejuízos das relações interpessoais e a necessidade de rápida adaptação ao trabalho remoto potencializou os riscos à saúde mental entre os trabalhadores de um modo geral e para os servidores públicos da educação em particular.

Em contexto de pandemia o medo e a insegurança estão presentes e é esperado que ocorra uma crescente onda de estresse e preocupação. Estudos apontam não apenas a pandemia, mas as próprias medidas adotadas para contê-la podem impactar a saúde mental, trazendo risco de aumento de estresse, ansiedade e depressão (C. Wang et al., 2020). Além disso, cobranças externas como produtividade, metas e objetivos, podem desencadear sofrimento psíquico e adoecimento mental. Parece haver entre os servidores públicos da educação uma relação entre o estresse crônico e o significativo aumento dos afastamentos por licença para tratamento de saúde, com destaque para os professores. (Andrade & Cardoso, 2012; Cruz et al., 2020; Weber et al., 2015). Discutir questões ligadas ao sofrimento mental em contextos de trabalho é extremamente importante. Nos últimos anos os transtornos mentais têm se mantido como a terceira principal causa de concessão de benefício auxílio-doença por incapacidade laborativa no Brasil. São mais de 203 mil novos benefícios concedidos por ano, sendo que 6,25% foram considerados pela perícia previdenciária como relacionados ao trabalho (Da Silva-Junior J.S., & Fischer F. M., 2015).

Dadas as novas formas de realização de trabalho, em exigência à contenção da disseminação do coronavírus, muitos trabalhadores se viram forçados a atender às novas medidas sem nenhum prepara prévio já que se tratou de um momento totalmente novo e difícil para todo o mundo. Os efeitos da pandemia sobre a saúde dos trabalhadores já vêm sendo apontados (Cruz et al, 2020). Sobre o trabalho remoto (Souza et al, 2020) e o teletrabalho (Castro et al, 2020) discutem-se as medidas que foram tomadas como formas de enfrentamento à crise sanitária da pandemia de Covid-19, com repercussões na saúde dos trabalhadores.

Pesquisas apontam (Fiocruz, 2020) que pessoas expostas a uma pandemia podem apresentar manifestações psicopatológicas caso não seja realizada nenhuma medida interventiva nos primeiros meses de exposição ao evento. Diante do exposto, o objetivo do trabalho é descrever as estratégias de cuidados em saúde mental realizadas com servidores públicos em uma das Gerências Regionais da Secretaria de Educação de Pernambuco, durante o primeiro trimestre de exposição à pandemia de covid-19.

2. MÉTODO

As ações de promoção e prevenção foram realizadas no período da pandemia de COVID-19 em 2020, tendo em vista a necessidade de reconfiguração dos formatos de trabalho e suas implicações para a saúde mental dos servidores. As estratégias se delinearam em três vias. Em março, verificou-se a necessidade de criar canais que viabilizassem espaços de escuta e orientações às necessidades trazidas pelos servidores, e para tanto foram disponibilizados os contatos telefônicos das psicólogas do Núcleo de Atenção ao Servidor – NAS, para facilitar o acesso e a busca de informações e orientações, bem como a realização dos acolhimentos, escutas ativas, psicoeducação e incentivo a busca e práticas de autocuidado, através de videochamadas pelo WhatsApp, caracterizando-se assim a primeira via.

Tendo em vista as demandas percebidas nos atendimentos, realizou-se, a partir de abril de 2020, a produção de informativos digitais semanais sobre cuidados em saúde mental. Os informativos foram denominados de Informativo semanal: orientações e cuidados com a saúde do servidor, sendo publicados nas redes sociais da Gerência, e compartilhados através dos grupos de WhatsApp para que as informações chegassem ao maior número de servidores possível ou a sua totalidade.

E por fim, foram realizadas ações de prevenção e promoção em saúde mental através de web conferências a todas as escolas jurisdicionadas à Gerência. Os encontros foram organizados por grupos de quatro ou cinco escolas. O critério para o agrupamento das escolas foi por quantitativo de servidores de modo que não ficasse um número alto de participantes por sala virtual. Três momentos constituíam os encontros. Na abertura utilizamos técnicas de mindfulness tendo em vista sua eficácia no aumento dos níveis de bem-estar (Birtwell et al., 2019) e melhora nos níveis de aceitação, redução da catastrofização, depressão e transtornos de ansiedade (Goldberg et al., 2018; Goyal et al., 2014; Rodrigues et al., 2017). Em seguida apresentávamos estratégias de autocuidado em saúde mental através dos pressupostos da Inteligência Emocional, como a autogestão autoconsciência, automotivação, empatia e gerenciamento de relacionamentos (Goleman, 2012).

A Inteligência Emocional pode ser definida como a capacidade de perceber e distinguir emoções em si mesmo e nos outros, de modo a conduzir e facilitar seu pensamento e ações (Mayer & Salovey 2016). Com a gestão de emoções, o sujeito é capaz de reconhecer e diferenciar as emoções bem como utilizar as informações obtidas em sua análise para direcionar o seu comportamento. Durante a pandemia e especialmente em seu início, as emoções e sentimentos eram diversos, tendo em vista a insuficiência de informações, as incertezas diante do vírus e o expressivo contingente de mortes. Trazendo angústia e preocupação para todos. A inteligência Emocional pode contribuir com o manejo das exigências da vida pessoal,

profissional bem como com as questões relacionadas à crise desencadeada pelo novo Coronavírus (Brooks, 2020). Além disso, consistiram em importantes ferramentas de cuidados para os servidores naquele período atenuando as dificuldades de gerenciamento de situações conflituosas trabalho e em outros contextos.

E no final de cada encontro, era aberto um espaço para perguntas, compartilhamentos e discussões. Os servidores tinham a oportunidade de compartilhar suas experiências, queixas e vivências diante da pandemia. Apesar de ser mediado pelas psicólogas todo o grupo participava fazendo suas contribuições e pontuações que conduziam o momento. O tempo médio de cada encontro era de 1h30. A duração da última etapa geralmente era em torno de 30 minutos.

3. RESULTADOS

Foram realizados 22 acolhimentos a servidores neste período. Os acolhimentos foram realizados por videochamada do WhatsApp. Não foi possível mensurar quantos servidores foram atingidos com os 12 informativos que foram produzidos entre abril e junho já que a divulgação ocorreu de forma livre pelas redes sociais. Com relação às webs conferências foram realizadas 9, com uma média de 49 servidores por encontro, entre os dias 10 e 19 de junho de 2020, para atender as 53 escolas jurisdicionadas à Gerência. E, no total, 440 servidores foram contemplados com as orientações ao término dos encontros. Dado o momento de desafio para todos, houve a necessidade de dar uma atenção mais direcionada ao acolhimento e cuidado à saúde dos servidores. Nesse período as atividades desenvolvidas foram pautadas na prevenção de adoecimentos, manejo dos sintomas do sofrimento psíquico e orientação ao servidor diante das novas rotinas de trabalho com vistas a dirimir as possíveis consequências que a pandemia poderia trazer.

4. CONCLUSÃO

Diante de uma situação essencialmente nova para todos buscou-se sugerir aos servidores a prática de autocuidado a partir dos pressupostos da Inteligência Emocional e as estratégias de enfrentamento a partir dos próprios recursos psíquicos para o manejo das situações de estresse e ansiedade surgidas no cenário de pandemia. Tendo em vista que a saúde mental não está dissociada da produtividade humana, a pertinências das atividades desenvolvidas se refletem pela necessidade de sistematizar e orientar estratégias de cuidado e orientação ao servidor. Ademais, buscou-se recursar os servidores já no primeiro trimestre de exposição à pandemia através de estratégias de promoção e prevenção em saúde mental. Além disso, a presente ação foi o primeiro trabalho desenvolvido. Outras ações foram realizadas durante todo o período em que os servidores estiveram em trabalho remoto.

REFERÊNCIAS

Afifi, W. A., Felix, E. D., & Afifi, T. D. (2012). The impact of uncertainty and communal coping on mental health following natural disasters. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(3), 329-347. <http://dx.doi.org/10.1080/10615806.2011.603048>

Andrade, P. S., & Cardoso, T. A. O. (2012). Prazer e dor na docência: Revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. *Saúde e Sociedade*, 21(1), 129-140. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902012000100013>

Birtwell, K., Williams, K., van Marwijk, H., Armitage, C. J., & Sheffield, D. (2019). An exploration of formal and informal mindfulness practice and associations with wellbeing. *Mindfulness*, 10 (1), 89-99. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-0951-y>.

Bridi, M. A. (2020) Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: Oliveira, Dalila Andrade; Pochmann, Marcio (Orgs.) A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; *Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente*.

Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland L, Wessely S, Greenberg N. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet*.395(10227):912-20. Review.

Castro, B. L. G. (2020). COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília*, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, set. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000300002&lng=pt&nrm=iso.

Correia, S., Luck, S., & Verner, E. (2020). Pandemics depress the economy, public health interventions do not: evidence from the 1918 Flu. *Social Science Research Network*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3561560>

Cruz, R. M., da Rocha, R. E. R., Andreoni, S., & Pesca, A. D. (2020). Retorno ao trabalho? Indicadores de saúde mental em professores durante a pandemia da COVID-19. *Revista Polyphonia*, 31(1), 325-344.

Cruz, R. M.; Torrico, G.; Knapik, J.; Sales, S. S.; GAI, M. J. P.; Labiak, F. P.; Onofre, A. D.; Klokner, S. G. M. . Impactos da COVID-19 no trabalho e saúde mental dos trabalhadores da saúde. *Research, Society and Development*, v. 9, p. e639997783-24, 2020. Recuperado em 01/10/21 de COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho (bvsalud.org)

Da Silva Junior JS, Fischer FM. (2014) Adoecimento mental incapacitante: benefícios previdenciários no Brasil entre 2008-2011. *Rev Saúde Pública*; 48(1): 186-90.

[Decreto Nº 48809 DE 14/03/2020 - Estadual - Pernambuco - LegisWeb](#)

Fundação Oswaldo Cruz. (2020). Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19: cuidados paliativos. Rio de Janeiro: Autor. Recuperado de <https://www.fiocruzbrasil.org.br/wp-content/uploads/2020/04/saude-mental-e->

aten%3%a7%3%a3o-psicossocial-na-pandemia-covid-19-cuidados-paliativos-orienta%3%a7%3%b5es-aosprofissionais-de-sa%3%bade.pdf

Extremera N. (2020). Lidando com o estresse causado pela pandemia COVID-19: agenda de pesquisa futura baseada na inteligência emocional (Afrontando el estrés causado pela pandemia COVID-19: futura agenda de investigación desde la inteligencia emocional). *Int J Soc Psicol.* 35:631–8. 10.1080/02134748.2020.1783857 [[CrossRef](#)] [[Google Acadêmico](#)]

Fernandez-Berrocal P, Extremera N, Ramos N. (2004). Validade e confiabilidade da versão modificada em espanhol da escala de meta-humor traço. *Rep. Psychol* 94:751–5. 10.2466/pr0.94.3.751-755 [[PubMed](#)] [[CrossRef](#)] [[Google Acadêmico](#)]

Goleman D. (2012) *Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que significa ser inteligente*. Rio de Janeiro: Objetiva; 2012. 585 p.

Goldberg, S. B., Tucker, R. P., Greene, P. A., Davidson, R. J., Wampold, B. E., Kearney, D. J., & Simpson, T. L. (2018). Mindfulness-based interventions for psychiatric disorders: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 59, 52–60. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.10.011>.

Goyal, M., Singh, S., Sibinga, E. M. S., Gould, N. F., Rowland-Seymour, A., Sharma, R., et al. (2014). Meditation Programs for Psychological Stress and Well-being: a systematic review and meta-analysis. *JAMA Internal Medicine*, 174(3), 357–368. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2013.13018>.

Mayer JD, Salovey P, Carus DR. (2016) The ability model of emotional intelligence. *Emot Rev.*8(4):290–300.

Oliveira, D. R. de. (2017) *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office*. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

Rodrigues, M. F., Nardi, A. E., & Levitan, M. (2017). Mindfulness in mood and anxiety disorders: a review of the literature. *Trends in psychiatry and psychotherapy*, 39, 207-215. <https://doi.org/10.1590/2237-6089-2016-0051>.

Souza, K. R. (2021) Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 19, e00309141, jan. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462021000100401&lng=en&nrm=i so.

Trevisan, R. L., Cruz, R. M., Baasch, D., Soares, D. P., da Rocha, R. E. R., & de Lima, F. P. (2019). Prevalência de transtornos do humor e de ansiedade em servidores públicos afastados. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 13(2), 61-80.

Van Bavel, J. J., Boggio, P. S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., Crockett, M. J., ... Willer, R. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nature Human Behavior*. <http://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z>

Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in china. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729. <https://dx.doi.org/10.3390/ijerph17051729>.

Weber, L. N. D., Leite, C. R., Stasiak, G. R., Santos, C. A. S., & Forteski, R. (2015). O estresse no trabalho do professor. *Imagens Da Educação*, 5(3), 40–52. <https://doi.org/10.4025/imagenseduc.v5i3.25789>

ESTRESSORES OCUPACIONAIS DURANTE A PANDEMIA DO COVID 19: AVALIAÇÃO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Lindinalva de Souza Andrade
Doutoranda em Psicologia
indinalvaandrade@hotmail.com
Universidade Católica de Brasília (UCB)

Alessandra Rocha de Albuquerque
Doutora em Psicologia
arocha@p.ucb.br
Universidade Católica de Brasília (UCB)

RESUMO

O presente estudo, de natureza descritiva e quantitativa, teve como objetivo avaliar os estressores ocupacionais identificados pelos professores da Educação Básica no Município de Araputanga - MT, durante a pandemia do Covid-19. Foi aplicado um questionário sociodemográfico e a Escala de Percepção de Estressores Ocupacionais dos Professores (EPEOP) em 50% (n =102) dos professores do município que se mantiveram em atividade profissional durante a pandemia. Os estressores ocupacionais apontados com maior frequência pelos participantes foram a “carga horário de trabalho” e “aspectos físicos e ambientais do trabalho”. Concluiu-se que o investimento em melhorias do ambiente e condições de trabalho podem prevenir o adoecimento de professores e devem ser considerados na proposição de políticas públicas.

Palavras-chave: Estressores ocupacionais; Professores; Pandemia por covid-19; Condições de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

As condições de trabalho de professores no Brasil têm sido apontadas como problemáticas e promotoras de adoecimento (Gasparini, 2005). A literatura mostra que a chance de professores desenvolverem estresse, depressão, ansiedade é duas vezes maior, comparado a outras profissões (e.g., Baptista et al., 2019); no Brasil, esses transtornos mentais ocupam o segundo lugar na categoria das doenças ocupacionais (e.g., Ribeiro et. al., 2019) Estudo realizados com 1.021 professores do ensino público do Paraná (Tostes et al., 2018) constatou que o estresse, depressão, síndrome do pânico, síndrome de *burnout*, esgotamento físico e emocional estão entre os principais motivos de afastamento de professores por doença mental.

Às dificuldades históricas enfrentadas pelos professores (Gasparini, 2005), nos anos de 2019 a 2022 somaram-se outras decorrentes da pandemia do Covid -19. Este período foi marcado por novos desafios para a população global e os profissionais da educação foram também diretamente afetados. Estes profissionais tiveram que se manter em atividade laboral, uma vez que o serviço prestado por eles é considerado essencial e, para tal, tiveram que migrar do modelo de ensino tradicional, presencial, para o remoto (Oliveira et. al., 2020).

A migração para o trabalho remoto foi marcada pela necessidade de aprenderem novas tecnologias, buscarem a atenção dos alunos que assistiam aulas de casa, muitas vezes em condições adversas e, ainda, lidarem com a sobreposição da rotina laboral e doméstica (Araújo et al., 2021). Neste cenário, o adoecimento físico e psicológico de professores, já relatados por estudos anteriores à pandemia, era esperado.

Diante desta realidade, o presente estudo teve por objetivo avaliar os estressores ocupacionais identificados pelos professores da Educação Básica no Município de Araputanga - MT, durante a pandemia do Covid-19.

2. MÉTODO

Este estudo foi realizado no município de Araputanga -Mato Grosso, em dois períodos distintos: abril de 2018 a julho de 2019 e abril de 2020 a julho de 2021. Participaram da amostra 102 professores da Educação Básica no ano de 2020/2022, correspondente a 50% do quadro de professores deste segmento educacional no município. Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico e à Escala de Percepção de Estressores Ocupacionais dos Professores – EPEOP (Vale et. al. 2015).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 102 participantes do estudo, 92% residiam no município de Araputanga – MT, onde, também, desempenhavam suas atividades laborais, sendo: 88% do sexo feminino; 72% casadas; 98% possuíam pós-graduação; 96% iniciaram sua carreira na rede pública de ensino, atuando em escolas municipais (58%) e estaduais (37%). Com relação ao segmento de atuação: 30% desempenhavam suas atividades laborais na Educação Infantil; 66% no Ensino Fundamental; 90% exerciam a atividade docente de forma exclusiva. A faixa salarial dos professores variava de um a dez salários-mínimos. Estes índices refletem os dados do último Censo da Educação Básica (INEP, 2021), que apontam percentuais de 88% a 96% de mulheres atuando no Ensino Fundamental (anos iniciais e finais), na faixa etária de 30 aos 49 anos.

O escore médio de percepção de estressores ocupacionais foi de 43,03, com escores maiores, indicativos de índices mais elevados de estresse, no fator “Carga de trabalho” (M=52,65) e “Aspectos Físicos e Ambientais do Trabalho” (M=40,59) e menores nos fatores “Crescimento na Carreira e Capacitação Profissional” (M=37,5) e “Relações com Alunos e Responsáveis” (M=37,1). Estudo realizado por Pereira et al. (2014), com 349 professores da Educação Básica de Florianópolis (Santa Catarina), corrobora os dados do presente estudo, principalmente no que diz respeito à “carga de trabalho”. Os autores concluíram que a exposição

a estressores ocupacionais contribui para o esgotamento e estresse de professores, e sugeriram a diminuição da carga de trabalho e a elaboração de estratégias de promoção à saúde para aqueles que já exercem o magistério há muito tempo.

4. CONCLUSÃO

Acredita-se que a pandemia trouxe consigo uma série de estressores ocupacionais adicionais que afetaram os professores da educação básica, impactando negativamente na saúde e bem-estar dos mesmos (Schmidt et.al., 2020). O ano de 2022 foi marcado pela retomada das atividades presenciais e um dos segmentos que voltaram em massa, a atuar presencialmente, foi o dos professores da Educação Básica. Todavia, o retorno às aulas presenciais, a despeito de terem minimizado as variáveis estressoras características da pandemia, tem trazido outros desafios, como o risco de contaminação, inabilidade social de alunos e colegas e necessidade de nivelamento dos alunos que têm apresentado claros déficits de aprendizagem após o longo período de ensino remoto, o que pode repercutir sobre a saúde dos profissionais da educação (Anjos & Neufeld, 2023).

Deste modo, considera-se que estudos que avaliam o estresse entre professores possam contribuir para a compreensão de um fenômeno relevante e com impactos sociais e econômicos na nossa sociedade uma vez que o estresse pode levar ao afastamento do trabalho, seguido de prejuízos para alunos (que muitas vezes deixam de ter aulas por algum período) e para os cofres públicos (que necessitam contratar professores temporários). Este estudo, contudo, não esgota o tema, haja visto que variáveis estressoras continuam presentes no contexto escolar e os afastamentos por licença médica têm se avolumado. Neste sentido, precisamos impulsionar reflexões e novos estudos sobre o estresse entre professores e que venham a subsidiar estratégias de apoio e prevenção à saúde destes profissionais.

REFERÊNCIAS

Araújo, T. M. de., & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 46, e27. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>

Anjos Filho, N. C. dos & Neufeld, C. B. (2023, 27 fev.). Volta às aulas: efeitos da pandemia de Covid-19 sobre a saúde mental dos professores. *Blog Artmed*.

Baptista MN, Soares TFP, Raad AJ, Santos LM. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Rev Psicol Organ Trab*. 2019;19(1):564-70.

<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15417>.

Oliveira, R. M.; Corrêa, Y.; Morés, A. Ensino remoto emergencial em tempos de covid-19: formação docente e tecnologias digitais. *Revista Internacional De Formação De Professores*, Itapetininga, v. 5, e020028, p. 1-18, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.itp.ifsp.edu.br/index.php/rifp/article/view/179/110>. Acesso em: 01 dez. 2020. Pereira, E. F., Teixeira, C. S., Andrade, R. D., Bleyer, F. T. S., & Lopes, A. S. (2014). Associação entre o perfil de ambiente e condições de trabalho com a percepção de saúde e qualidade de vida em professores de educação básica. *Cadernos Saúde Coletiva*, 22(2), 113–119.

Ribeiro, H. K. P., Santos, J. D. M., Silva, M. de G. e., Medeiro, F. D. de A., & Fernandes, M. A.. (2019). Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 44, e1. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>

Schmidt, B., Crepaldi, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L. M. (2020). Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). *Estudos De Psicologia (campinas)*, 37, e200063. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>

Tostes, M. V., Albuquerque, G. S. C., Silva, M. J. S., & Petterle, R. R. (2018). Sofrimento mental de professores do ensino público. *Saúde em Debate*, 42(116), 87-99. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201811607>

Vale, S. F., Maciel, R. H., & Carlotto, M. S. (2015). Propriedades Psicométricas da Escala de Percepção de Estressores Ocupacionais dos Professores (EPEOP). *Psicologia Escolar e Educacional*, 19(3), 575-583. <https://doi.org/10.1590/2175-3539/2015/0193906>

O RECONHECIMENTO DA SAÚDE MENTAL COMO PRÉ-REQUISITO PARA O TRABALHO DECENTE

Bruna Pirino

Advogada

Mestranda do Mestrado Interdisciplinar de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (UNICAMP)

brunapirino@yahoo.com.br

UNICAMP - Faculdade de Ciências Aplicadas

Sandra Bezerra Gemma

Professora Associada e Livre Docente em Ergonomia, saúde e trabalho

gemma@unicamp.br

UNICAMP - Faculdade de Ciências Aplicadas

Silvio Beltramelli Neto

Doutor em Direito e Processo do Trabalho

silviobeltramelli@gmail.com

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da PUC-Campinas

RESUMO

O presente trabalho consistiu em analisar a evolução com relação ao debate internacional sobre a temática da relação entre saúde mental do trabalhador e seus impactos na legislação brasileira. Outrossim, propôs-se contextualizar algumas situações geradoras do sofrimento psíquico no trabalhador; analisar o bem-estar biopsicossocial da organização Mundial da Saúde, o termo Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho e o emprego pleno e produtivo da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas; averiguar a importância das políticas públicas para essas instituições; avaliar as legislações nacionais e internacionais sobre a saúde mental do trabalhador e sua eficiência na prática. A metodologia adotada foi a histórico documental pela análise de texto que revelam o posicionamento da ONU, da OMS, da OIT e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) sobre estes direitos. Ante a análise feita, evidenciou-se que apesar da evolução dessa temática em âmbito internacional pela OMS e OIT, há diversos países que não possuem uma legislação para proteger a saúde mental do trabalho e, apesar do Brasil possuir, a Reforma Trabalhista foi um movimento contrário a esse intuito.

Palavras-chave: Saúde mental; Trabalho Decente; Direitos; Impactos.

1. INTRODUÇÃO

Primeiramente, antes de qualquer análise, cabe salientar que “É claro que não se pode calcular o custo humano em sofrimento e dor. Na realidade, muito deste custo é invisível.” (OMS, 2002, p. 3). É sob este contexto que o “Relatório Mundial sobre Violência e Saúde da OMS”, de 2002, traz que a saúde pública é utilitarista, concentrando-se em solucionar problemas e condições que repercutem na saúde da melhor forma para o maior número de pessoas (OMS, 2002). Nada obstante, a abordagem sugerida pelo relatório supra deve ser interdisciplinar, a fim de propagar conhecimentos básicos sobre a violências, identificar os motivos que contribuem para que ela ocorra, estudar meios de evitá-la e promover intervenções e programas efetivos (OMS, 2002). Quanto a problemática deste projeto, Marcelo Furtado Vidal

(2012, p. 148) adverte que as reclamações trabalhistas almejando o reconhecimento do sofrimento psíquico e doenças mentais às condições de trabalho cumuladas com pedido de indenização moral estão se tornando mais frequentes assim como a evolução normativa pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 (Regimento da Previdência Social), alterado pelo Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, no anexo II, que trata dos “Transtornos Mentais e do Comportamento” relacionados ao trabalho. Além disso, acrescenta que a doutrina possibilita a depressão ser considerada como doença do trabalho pelo do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91. Portanto, o tema abordado é de extrema relevância para abarcar esses conflitos recorrentes no Judiciário e trazer reflexões para auxiliar nestes casos.

2. MÉTODO

O método adotado foi o histórico documental, partindo da análise de documentos internacionais da OMS (Relatórios Mundiais da Saúde de 2001, 2002 e 2022) e ONU (Agenda 2030) sobre a saúde mental, assim como a OIT com relação ao Trabalho Decente (OIT, 1999), em prol da proteção integral do trabalhador, sobretudo pela promoção de políticas públicas. A partir desse estudo, analisaram-se os impactos na legislação nacional e como a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) se comportou comparando seu viés aos dispositivos anteriores.

3. RESULTADOS

A partir de 1944 a 1968, segundo Cristophe Dejours, trata-se do período da “história da saúde dos trabalhadores” em que a exploração laboral recai sobre o corpo (DEJOURS, 1992, p. 21). Hoje, o autor acredita que o alvo não é diretamente o corpo em si, mas sim a nocividade para a saúde mental proporcionada pelo trabalho. Dessa forma, antes as denúncias laborais debruçaram-se somente de uma questão de sobrevivência que submetia o trabalhador a jornadas excessivas (luta pela saúde física), porém o sofrimento mental causado pela má organização no ambiente de trabalho em que “(...) a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela se deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.” tem ganhado cada vez mais destaque (DEJOURS, 1992, p. 25).

Neste sentido, a Constituição da Organização Mundial da Saúde da OMS (1946) determinou que qualquer política econômica de reestruturação precisa ser previamente analisada com relação ao índice de emprego com o intuito de adotar medidas para minimizar este impacto e, conseqüentemente, na saúde do trabalhador. Assim, a Organização das Nações Unidas (ONU), após a criação da OMS (1948) e o término da Segunda Guerra Mundial, definiu: “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na

ausência de doença ou de enfermidade” (WHO, 1946). A saúde como direito tornou-se mais palpável com o conceito determinado pela VIII Conferência Nacional de Saúde (VIII CNS) em Brasília, no ano de 1986 (PAIM, 1986, p. 47), resultando de vários fatores que compõem a vida do indivíduo (alimentação, habitação, renda, meio ambiente de trabalho). Tal definição foi tamanha que impactou na redação da Constituição Federal de 1988 como “uma conquista social sem precedentes” e tornando a sua manutenção em um dever estatal por meio de políticas sociais e econômicas (BATISTELLA, 2007, p. 64).

Desta forma, o “Relatório Mundial da Saúde: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança”, da Organização Mundial da Saúde (2001), indica que o ambiente de trabalho deve ter condições adequadas e com serviços para a saúde mental por meio de assistência aos empregados, além de oportunidades de emprego e manutenção destes empregados para evitar o desemprego e o conseqüente transtorno mental. Além disso, acrescenta que o trabalho é um meio responsável por reintegrar pessoas que já sofreram com distúrbios mentais, sendo passível de auxílio de políticas públicas do governo para incentivar as empresas neste sentido (OMS, 2001). Por fim, é necessário que haja abordagens integradoras entre saúde e economia para entender o processo saúde-doença, enquanto que o termo ‘qualidade de vida’ deve ser apreendido de forma qualitativa, ultrapassando a objetividade de critérios quantitativos (BATISTELLA, 2007, p. 64). Para isso foi criada, no Brasil, a Comissão Nacional sobre Determinantes Sociais da Saúde (CNDSS), em 2006, com o objetivo de produzir conhecimento sobre essas determinantes, averiguar as medidas governamentais e promover a conscientização social para evitar futuras iniquidades de saúde (BATISTELLA, 2007, p. 70).

Nessa toada, Carlos Batistella (2007, p. 78) adverte: o ‘objeto das práticas de saúde’ supera a doença e fatores de risco para abarcar “as necessidades e os determinantes (condições de vida e de trabalho)”, assim como as ‘formas de organização do trabalho em saúde’ deixariam a tradicional proposta de rede básica e hospitalar para ações intersetoriais e políticas públicas com enfoque na saúde. Desta forma, neste novo modelo, mais profissionais estariam envolvidos no fomento do dinamismo da saúde e com mais troca de conhecimentos, em conjunto com ação educativa e avaliações contínuas dos resultados, tendo como propósito expandir “para a compreensão de danos, riscos, necessidades e determinantes das condições de vida, saúde e trabalho” (BATISTELLA, 2007, p. 78). Assim, para o autor, a saúde é um reflexo do contexto social, histórico e cultural, sendo que os diagnósticos intersetoriais conectam a população e os serviços de saúde.

É sob este contexto que o “Relatório Mundial sobre Violência e Saúde” da Organização Mundial da Saúde (2002), abarca a colaboração ativa das organizações de trabalho para elaborar

políticas e programas, o apoio legal e as orientações governamentais, as práticas recomendadas de prevenção, as melhorias no ambiente laboral, mais treinamento e apoio aos afetados (OMS, 2002, p. 19). Neste sentido, a saúde pública visa a saúde e o bem-estar de todos, criando comunidades globais seguras e saudáveis, sendo que os profissionais desta área podem elaborar planos e políticas nacionais em parceria com outros setores por meio da alocação dos recursos necessários. Assim, para a organização e por meio dos dados obtidos, a saúde pública é capaz de dar uma resposta global à violência laboral (OMS, 2002).

Paralelamente, esta preocupação com a proteção integral do trabalhador também teve repercussões na Organização Internacional do Trabalho. Na Memória do Diretor-Geral à 87ª Conferência Internacional do Trabalho, são dadas algumas diretrizes que priorizam a qualidade do emprego, não somente a criação de novos postos de trabalho, observando as “[...] diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción” (OIT, 1999, p. 7). Além disso, manifestou-se o interesse em proteger os vulneráveis e os que se afastam do emprego, independentemente do motivo e aplicar políticas públicas sobre emprego, proteção social e desenvolvimento institucional de acordo com cada região (OIT, 1999, p. 7). Apesar da evolução com relação a esse tema perante a OIT, a definição de Trabalho Decente, apresentada na Memória do Diretor-Geral à 88ª Conferência Internacional do Trabalho, trouxe um novo sentido para o trabalho ao estabelecer seus quatro pilares: condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana, além de associar-se aos direitos básicos da Constituição e Declaração da OIT (OIT, 2000) a fim de atingir o pleno emprego de forma cooperativa (art. 1.2 da Convenção 88).

Para mais, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu as metas do milênio, em 2000, com o apoio de 191 nações, e ficaram conhecidas como Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM, 2000), sendo que a garantia qualidade de vida corroborado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), também pela própria ONU em 2015, que, em seu Objetivo 8, trata do Trabalho Decente (ONU, 2016). Cabe destacar que a Agenda 2030 da ONU, além do progresso econômico, visa assegurar o desfrute de uma “vida próspera e plena realização pessoal” (ONU, 2015, p. 2) por meio das três dimensões: econômica, social e ambiental. Outrossim, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU (UN) prevê em seu art. 8 que toda pessoa deve usufruir de “condições de trabalho justas e satisfatórias”, sendo que seu art. 12 prevê o reconhecimento do “direito de toda pessoa ao gozo o mais alto nível possível de saúde física e mental” mediante a melhoria no ambiente ocupacional e criação de condições médicas a todos. Posteriormente, em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprova o documento intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” (ONU, 2016), que estabelece 17

objetivos e 169 metas a serem alcançadas pelos seus Estados Membros até 2030, tendo o Trabalho Decente como um desses objetivos (Objetivo 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos)” (ONU, 2016).

Todavia, apesar de tamanha evolução e debate sobre o tema, conforme a pesquisa do Ministério da Previdência Social de 2014, dentre os brasileiros empregados, 12% do total de benefícios e a terceira causa de incapacidade do trabalho acima de 15 dias são referentes ao grupo de transtornos mentais, após os acidentes e doenças osteomusculares (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014). Nesta linha, para o Ministério da Saúde, algumas das causas dos TMCRT (Transtornos Mentais e Comportamentais Relacionados ao Trabalho) são a exposição a agentes tóxicos ou por critérios epidemiológicos, como a Síndrome de *Burnout* em profissionais da saúde pelo empenho afetivo e pessoal, além de causas baseadas em transtornos pós-traumáticos (TEPT) por experiências traumáticas no ambiente de trabalho, como assaltos a agências bancárias (LUCCA, 2017, p. 155). Logo, Sérgio Roberto de Lucca acrescenta que as doenças mentais desencadeadas em profissionais de saúde devem observar outros fatores envolvidos (natureza química, formas de organização e gestão do trabalho, ausência de trabalho ou sofrimento psíquico destes profissionais trabalhadores) (LUCCA, 2017, p. 155).

Para mais, o trabalho no Brasil sofreu diversos impactos por meio da Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, com vigência prevista para 14 de julho de 2017 (BRASIL, 2017). Dentre as mudanças, a juíza do trabalho do Tribunal do Trabalho da 13ª Região, Mirella Cahú, apresentou sua indignação contra o art. 71, § 4º CLT. Esse dispositivo trouxe a mitigação dos efeitos sancionatórios pelo pagamento somente do período de intervalo suprimido e ela adverte: “(...) No entanto, o intervalo tem o intuito do restabelecimento físico e mental, mas, com a mudança, o que se pensa é 'se posso pagar, não há problema nenhum'. E, assim, se precariza a saúde” (MODESTO, 2021). Ademais, a juíza alerta sobre as repercussões na saúde do trabalhador pela possibilidade de maior participação das férias, de acordo com o Art. 134. § 1º da CLT (MODESTO, 2021) e sobre “(...) outras formalidades que atentavam para a saúde dos trabalhadores e que impactam na saúde mental passam a poder ser negociadas”, como o art. 611-A, da CLT, trazendo prevalência do negociado sobre o legislado, sendo que “No longo prazo, isso traz prejuízos de ordem da saúde mental dos trabalhadores” (MODESTO, 2021).

Ademais, além das condições de trabalho, os problemas de saúde mental aumentaram desde o início da pandemia do Covid-19 por meio do sofrimento psíquico e sintomas de depressão, ansiedade ou estresse pós-traumático (UN, 2020). Isto posto, as pessoas podem acabar recorrendo ao uso de álcool, drogas, tabaco, jogos de azar ou jogos online, agravando

os riscos para a saúde mental (UN, 2020). Em decorrência disso, a OMS (2022) divulgou o “Relatório Mundial de Saúde Mental: Transformando a saúde mental para todos”, de 2022, abordando dados obtidos durante a pandemia relacionados ao “(...) aumento em pensamentos e comportamentos suicidas foi impulsionado por baixo suporte social, exaustão física e mental, má saúde física, distúrbios do sono, isolamento, solidão e problemas de saúde mental.”, dentre outros problemas (WHO, 2022, p. 30). Para enfrentar esses problemas, o Relatório faz várias recomendações de ação, agrupadas em três “caminhos para a transformação” para acelerar a implementação do “Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013–2030”: aprofundar o valor e o compromisso que damos à saúde mental, reorganizar os entornos que influenciam a saúde mental (lares, comunidades, escolas, locais de trabalho, serviços de saúde) e reforçar a atenção à saúde mental mudando os lugares, modalidades e pessoas que oferecem e recebem os serviços (WHO, 2022, p. 249). Essa preocupação com a saúde mental baseia-se na “(...) saúde pública, nos direitos humanos e no desenvolvimento socioeconômico” (WHO, 2022, p. 16).

4. CONCLUSÃO

Ante o exposto, é possível aferir que o conceito de “saúde mental” é uma espécie do gênero de “saúde” sob a perspectiva biopsicossocial para a ONU e a OMS. Ademais, a OIT, a ONU e a OMS são favoráveis em estabelecer a importância da saúde mental para que seja possível atingir o Trabalho Decente. Por outro lado, apesar das discussões sobre o tema da saúde mental no ambiente laboral, o “Relatório Mundial da Saúde: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança”, da Organização Mundial da Saúde (2001) ressalta a necessidade de haver uma legislação sobre saúde mental internacionalmente. O Relatório supra informou que aproximadamente 40 países, dentre os 160 países que forneceram informações sobre legislação, não possuem legislação com a temática da saúde mental, servindo como um alerta de que as leis nacionais precisam se adequar aos direitos humanos e a Resolução 46/119 da Assembleia Geral das Nações Unidas (OMS, 2002, p. 85).

Contudo, em âmbito nacional, a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, em seu art. 3º, parágrafo único, é responsável por resguardar especificamente a saúde. Neste sentido, a doutrina defende que “o sofrimento mental possui ou pode possuir conexão com o contrato de trabalho, bastando o seu reconhecimento pela perícia médica previdenciária” (VIDAL, 2012, p. 150). Portanto, apesar da legislação nacional, a qual já assegurava o direito à saúde (CF, art. 7º, XXII), corroborada pela Convenção nº 155 e a concepção de Trabalho Decente pela OIT, a proteção à saúde biopsicossocial do trabalhador para alcançar o pleno emprego ainda não se demonstra suficiente na prática para atingir o Trabalho Decente, como demonstrado pela

pesquisa Ministério da Saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2014). Além disso, a Reforma Trabalhista foi na contramão de priorizar a saúde, mental e física, frente ao conceito de Trabalho Decente e sua evolução histórica. Neste sentido, Lucyla Tellez Merino (2011, p. 195) afirma que essas jornadas ampliativas impactam no estado físico e mental do organismo humano, porém reitera que dificultam sua convivência familiar, social e educacional.

REFERÊNCIAS

BATISTELLA, C. Abordagens contemporâneas do conceito de saúde. In: FONSECA, A. F.; CORBO, A. M. (org.). *O território e o processo saúde-doença*. [S. l.], v. 1, p. 51-86, 2007. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/39204/O%20territ%C3%B3rio%20e%20o%20processo%20sa%C3%Bade-doen%C3%A7a%20-%20Abordagens%20Contempor%C3%A2neas%20do%20Conceito%20de%20Sa%C3%Bade.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 08 fev. 2022.

BRASIL. *Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007*. Disponível em: <https://cutt.ly/5N1L0v4>. Acesso em: 30 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.. **Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. *Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Brasília, 2015. Disponível em: <https://cutt.ly/kNBTdK5>. Acesso em: 09 ago. 2022.

DEJOURS, Christophe (1992). *A loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré.

LUCCA, S. R de. Saúde, Saúde Mental, Trabalho e Subjetividade. *Revista Laborativa*. [S. l.], v. 6, n. 1 esp., p. 147-159, 2017. Disponível em: <https://cutt.ly/rNZCUBE>. Acesso em: 06 set. 2021.

MERINO, L. T. *A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas*. 2011, 216 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://cutt.ly/YNBnSVF>. Acesso em: 22 jul. 2022.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílio-Doença Acidentário Concedido Segundo os Códigos da CID – 10*. Brasília, 2014. Disponível em: <https://cutt.ly/WN1KyXx>. Acesso em: 30 out. 2022.

ODM. **Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. 2000. Disponível em: <http://www.odmbrasil.gov.br/os-objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio>. Acesso em 19 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 88a reunión. Memoria del Director General: Anexo: Informe sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Ginebra: OIT, 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep1a-a.htm>. Acesso em: 12 set 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Transformando o nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. 2015. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf. Acesso em: 02 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Relatório Mundial da Saúde: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança*. Genebra. 2001. Disponível em: <https://cutt.ly/SNZLRrs>. Acesso em: 16 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Relatório Mundial sobre Violência e Saúde*. Genebra. 2002, [20 abr. 2021]. Disponível em: <https://cutt.ly/hN1Z3UT>. Acesso em: 30 out. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de la Aplicación de Normas: Presentación, discusión y adopción*. 87., 1999. Anais [...]. Disponível em: <https://cutt.ly/aNBv1Id>. Acesso em: 05 jan. 2019.

PAIM, J. Direito à Saúde, Cidadania e Estado. CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE, 8., 1986. *Anais* [...]. Brasília-DF, 1987, p. 45-60. Disponível em: <https://cutt.ly/oN1Xs7Q>. Acesso em: 30 out. 2022.

MODESTO, Celina. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **“Reformas trabalhistas provocam a monetarização do tempo de trabalho”, diz gestora do Programa Trabalho Seguro**: a análise foi feita pela juíza do trabalho mirella cahú durante palestras sobre saúde mental e o trabalho. A análise foi feita pela juíza do Trabalho Mirella Cahú durante palestras sobre saúde mental e o trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/201creformas-trabalhistas-provocam-a-monetarizacao-do-tempo-de-trabalho-afetando-a-saude-mental-do-trabalhador201d-diz-gestora-do-programa-trabalho-seguro-na-paraiba#:~:text=%E2%80%9CPela%20reforma%20trabalhista%2C%20n%C3%A3o%20h%C3%A1,precariza%20a%20sa%C3%BAde%E2%80%9D%2C%20analisou..> Acesso em: 17 mar. 2023.

UNITED NATIONS (UN). Policy brief: COVID-19 and the need for action on mental health. New York: United Nations; 2020. Disponível em: <https://unsdg.un.org/resources/policy-brief-covid-19-and-need-action-mental-health>, accessed 3 March 2022). Acesso em: 19 mar. 2023.

VIDAL, M. F. Indenização por doença psíquica no ambiente de trabalho: o direito (e o juiz) no fogo cruzado do nexo causal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 78, n. 1, 2012. Disponível em: <https://cutt.ly/aNBmQzZ>. Acesso em: 02 out. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)*. [S. l.]. 1946. Disponível em: <https://cutt.ly/vN1LrKB>. Acesso em: 13 set. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **World Mental Health Report: Transforming mental health for all**. Genebra. 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/9789240049338-eng.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2023.

O TRABALHO DECENTE NO SERVIÇO PÚBLICO PÓS-PANDEMIA: O ENFOQUE NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DA ÁREA DA SAÚDE

Bruna Pirino

Advogada

Mestranda do Mestrado Interdisciplinar de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (UNICAMP)

brunapirino@yahoo.com.br

UNICAMP - Faculdade de Ciências Aplicadas

Sandra Bezerra Gemma

Professora Associada e Livre Docente em Ergonomia, saúde e trabalho

gemma@unicamp.br

UNICAMP - Faculdade de Ciências Aplicadas

RESUMO EXPANDIDO

O presente projeto de pesquisa desenvolve-se dentro da temática da saúde mental trazendo algumas ponderações críticas e contribuições práticas com relação a saúde mental do servidor da área da saúde após o auge da pandemia, sob o ponto de vista dogmático, normativo e fático. Essa análise será feita articulando os Relatórios Mundiais da Saúde (2001 e 2022), a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (objetivo 8), o conceito de saúde biopsicossocial da Organização Mundial da Saúde; e o termo Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho. O método adotado consiste na revisão bibliográfica interdisciplinar do Direito (Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas, tratados e convenções internacionais, doutrina, jurisprudência), Ergonomia (Hudson de Araújo Couto, Francisco Soares Másculo, Mário Cesar Vidal, dentre outros autores) e Psiquiatria (sobretudo Christophe Dejours) para que os problemas antes da pandemia da Covid-19 e que persistiram ou que surgiram durante a pandemia sejam identificados a fim de que soluções sejam levantadas. Para isso, os servidores públicos da saúde no Centro de Atenção Integral à Saúde da Mulher (CAISM) serão entrevistados para interligar os estudos teóricos e a realidade prática, visando dirimir as questões que serão identificadas no CAISM. Problematização: Apesar da saúde mental do trabalhador tratar-se de uma preocupação internacional antiga da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), somente em 2022 foi aprovado pela presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministra Cristina Peduzzi, a seguinte pauta para o Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho no biênio 2020/2022: "Construção do trabalho seguro e decente em tempos de crise: prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais". Justificativa: Ante o exposto, após o auge da pandemia da Covid-19, a preocupação com a saúde mental do trabalhador tomou maiores proporções, visto que os casos de doenças ocupacionais cresceram neste período²⁷ (BRASIL, 2021), sobretudo para com relação aos profissionais da saúde (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2022a). Nessa toada, durante e após o

²⁷ Na íntegra: "Parte do impacto da turbulência mental gerada pela pandemia é mensurável. Em 2020, a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais bateu recordes. Segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram mais de 576 mil afastamentos, uma alta de 26% em relação a 2019. As dificuldades são várias: inadaptação ao home office, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, endividamento, incertezas sobre o futuro, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, entre outras. No caso do auxílio-doença, os afastamentos por motivos como depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício. O número de concessões passou de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, com aumento de 33,7%. A duração média, nos casos de doença mental, é de 196 dias. Os dados demonstram que os problemas mentais decorrentes da pandemia são um assunto que deverá ser enfrentado em conjunto por empresas e trabalhadores." Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Acesso em: 04 nov. 2022.

auge da pandemia da COVID-19, além da população, os profissionais da saúde também foram mais afetados em termos de saúde mental. Conforme os resultados de um estudo liderado pelas Universidade do Chile e da Colúmbia, com a colaboração da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), trabalhadores da saúde de onze países latino-americanos, incluindo o Brasil, apresentam altas taxas de sintomas depressivos, pensamentos suicidas e sofrimento psíquico (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2022b). No estudo denominado “*The COVID-19 health care workers study (HEROES): Informe regional de las Américas*” (TST, 2021), apontou que entre 14,7% e 22,0% dos profissionais da saúde apresentaram sintomas suspeitos de depressão, enquanto que a proporção de participantes em risco de experimentar um episódio depressivo maior variaram entre 3% na Venezuela e 15% no Chile. Paralelamente, entre 5% e 15% desses profissionais alegaram apresentar ideação suicida, porém o atendimento psicológico recebido alcançou menos de um terço daqueles que disseram precisar (entre 11% e 25%) (BRASIL, 2021). Ademais, a importância do tema respalda-se na evolução normativa do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 (Regulamento da Previdência Social), alterado pelo Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, no anexo II, que trata dos “Transtornos Mentais e do Comportamento”²⁸ relacionados ao trabalho. Além disso, acrescenta que a doutrina possibilita a depressão ser considerada como doença do trabalho pelo do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, configurando o tema abordado como de extrema relevância. Como objetivos gerais do presente projeto de pesquisa, tem-se: a) Analisar as principais doenças ocupacionais desenvolvidas na pandemia e os principais impactos na saúde mental do servidor público na área da saúde; b) Abordar as definições de bem-estar biopsicossocial da OMS, o Trabalho Decente da OIT e o Objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU; c) Realizar a interconexão entre o Direito do trabalho, a Psicologia do trabalho e a Ergonomia visando ampliar a compreensão sobre a realidade do servidor público na esfera da saúde pós-pandemia da COVID-19. Por fim, o objetivo específico consiste em ouvir os servidores públicos da saúde do CAISM a fim de contribuir com políticas públicas eficazes para tornar o trabalho mais próximo do Trabalho Decente, sobretudo criando um ambiente democrático em prol do bem-estar biopsicossocial desses profissionais. A presente pesquisa está em andamento, tendo o início em fevereiro de 2023 e com previsão para o seu término em dezembro de 2024. Resultados preliminares: Segundo Christophe Dejours (1992, p. 25), atualmente o alvo não é diretamente o corpo em si, mas sim a nocividade para a saúde mental proporcionada pelo trabalho em que “[...] a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.” tem ganhado cada vez mais destaque. Além disso, acrescenta que os dois sofrimentos essenciais do trabalhador são a insatisfação e a ansiedade pelas sensações de robotização e vergonha por se tornarem meros operários, abandonando sua criatividade e inteligência, gerando um desinteresse no trabalho pela sua imagem indigna, repercutindo em inutilidade, desqualificação, vivência depressiva. Ademais, a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, definida como “[...] um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho [...]” (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2022) foi reconhecida e classificada pela OMS como doença ocupacional. Em decorrência disso, o empregado com esta doença tem garantidos os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários dos demais acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de acordo com Celina Modesto (2022). Apesar de o *burnout* ser uma doença diversa da depressão, Kirsi Ahola (2005, p. 56) adverte que ambas as doenças possuem um processo semelhante, o *burnout* consiste em contexto divergente baseado na ausência de reciprocidade no ambiente ocupacional pelo esgotamento profissional, enquanto

²⁸ Na íntegra: “(...) enumera diversas patologias psíquicas, como o stress grave, transtornos de adaptação, stress pós traumático, a neurose profissional, transtorno do ciclo vigília-sono, síndrome de *burnout* (sensação de estar acabado) e síndrome do esgotamento profissional, todas possuindo como agentes etiológicos determinadas condições de trabalho (...)”.

que a depressão possui um cenário com ausência de reciprocidade nas relações íntimas e nos relacionamentos. De acordo com o estudo, concluiu-se que o *burnout* e a depressão se misturam, possibilitando que esta doença seja englobada por aquela, porém nem todos com *burnout* grave preencheram os critérios para configurar a depressão. Cabe destacar que, além de trazer um prejuízo financeiro, esses impactos ultrapassam a figura do doente, repercutindo na família e da comunidade pela perda do emprego, redução de produtividade, maiores índices de criminalidade e a mortalidade prematura (OMS, 2001). Por fim, a OMS defende que o tratamento personalizado para cada usuário, seja na modalidade hospitalar ou comunitária, dividindo-se em “redes de habitação, reabilitação profissional, emprego e apoio social constituem todos os aspectos da reabilitação psicossocial” (OMS, 2001). Portanto, o conceito biopsicossocial de saúde da OMS em que trata-se de “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”, preocupa-se em assegurar a saúde mental pelo fato desta compor a saúde do indivíduo e preza por políticas públicas interdisciplinares para atingir tal finalidade (OMS, 1946). Nesse sentido, a OIT trouxe a definição de Trabalho Decente, apresentada na Memória do Diretor-Geral à 88ª Conferência Internacional do Trabalho, estabelecendo seus quatro pilares (condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana) a fim de corroborar esse entendimento de proteção integral (OIT, 1999). Para mais, frente ao aumento do sofrimento psíquico e sintomas de depressão, ansiedade ou estresse pós-traumático em decorrência da pandemia, a OMS (2022) divulgou o “Relatório Mundial de Saúde Mental: Transformando a saúde mental para todos”, de 2022, abordando dados obtidos durante a pandemia e sugerindo meios para encorajar a implementação do “Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013–2030”. Essa preocupação com a saúde mental baseia-se na “(...) saúde pública, nos direitos humanos e no desenvolvimento socioeconômico” (WHO, 2022, p. 16).

Palavras-chave: Trabalho Decente; Saúde mental; Interdisciplinar; Políticas públicas.

REFERÊNCIAS

AHOLA, K. *et al.* The relationship between job-related burnout and depressive disorders: results from the Finnish Health 2000 Study. **Journal of Affective Disorders**. [S. l.], v. 88, p. 55-62, 2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós**. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Acesso em: 04 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto N° 3.048, de 06 de Maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 8 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto N° 6.042, de 12 de Fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato/2007-2010/2007/decreto/d6042.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%206.042%2C%20DE%2012%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202007.&text=Altera%20o%20Regulamento%20da%20Previd%C3%Aancia,Epidemiol%C3%B3gico%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.. Acesso em: 30 out. 2022.

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

MODESTO, Celina. **Janeiro Branco: síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS.** [S. l.], 2022. Disponível em: <https://cutt.ly/3N1ZP75>. Acesso em: 30 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 08 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: <https://cutt.ly/5N1KhhR>. Acesso em 30 out. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de la Aplicación de Normas: Presentación, discusión y adopción.* 87., 1999. Anais [...]. Disponível em: <https://cutt.ly/aNBv1Id>. Acesso em: 05 jan. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Conferencia Internacional del Trabajo.** 87ª reunión. Memoria Del Director General: Trabajo Decente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 1999, , p. 7-9. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 30 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial da Saúde: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança.** Genebra. 2001, p. 24. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagen/0205.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **The COVID-19 health care workers study (HEROES):** informe regional de las américas. 2022a. Disponível em: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55972>. Acesso em: 04 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Estudo alerta para altos níveis de depressão e pensamentos suicidas em trabalhadores de saúde na América Latina durante a pandemia.** 2022b. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/13-1-2022-estudo-alerta-para-altos-niveis-depressao-e-pensamentos-suicidas-em>. Acesso em: 04 nov. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO).** [S. l.]. 1946. Disponível em: <https://cutt.ly/vN1LrKB>. Acesso em: 13 set. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **World Mental Health Report: Transforming mental health for all.** Genebra. 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/9789240049338-eng.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2023.

O USO DAS TIC E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL DE DOCENTES E TRABALHADORES-ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Maria Carrollina Padilha Montenegro Reis
Mestre em Psicologia (UFAM)
arollpadilha@yahoo.com.br
UFAM

Fabiana Botelho Caldas
Mestre em Psicologia (UFAM)
fabianabotelho.psi@gmail.com
UFAM

Roberta de Lima
Mestre em Psicologia (UFAM)
roberta_de_lima@hotmail.com
UFAM

Ronaldo Gomes-Souza
Doutor em Psicologia do Trabalho (UnB)
ronaldopsicologo@ufam.edu.br
UFAM

RESUMO

Trata-se de um projeto guarda-chuva que buscou investigar as dinâmicas do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e seus efeitos nas relações de trabalho e saúde mental de docentes e trabalhadores-estudantes universitários, durante o contexto da pandemia. Foram utilizados procedimentos metodológicos distintos, em 3 eixos: 1) pesquisa mista (quantitativa), com destaque de análises estatísticas (usando o software SPSS) e perguntas abertas com docentes; 2) pesquisa mista, a partir de um formulário fechado, seguido de grupo focal, somente com docentes do gênero feminino e; 3) pesquisa de abordagem qualitativa, usando entrevistas semiestruturadas, individuais, com trabalhadores-estudantes. Em todos os eixos foram usados TIC para o desenvolvimento da pesquisa e o software IRAMUTEQ para auxílio nas análises qualitativas. Ao todo, tivemos acesso a 106 participantes. Os resultados evidenciam que o uso das TIC mediou novas dinâmicas dentro e fora do trabalho, constituindo novos elementos afetivos nas subjetividades, impactando negativamente na saúde mental em parte dos grupos de participantes. Conclui-se que a partir desse estudo é relevante mobilizar políticas e programas em prol da qualidade de vida e saúde do trabalhador de toda a comunidade acadêmica e a necessidade de aprofundarmos as discussões sobre o futuro do trabalho nas universidades, mediados pelas TIC.

Palavras-chave: TIC; saúde mental; contexto universitário; pandemia.

1. INTRODUÇÃO

O contexto pandêmico da COVID-19 mais intenso (entre os anos de 2020 a meados de 2022) reconfigurou as dinâmicas sociais a nível global. Nas universidades públicas federais brasileiras, notamos que as práticas de ensino, pesquisa e extensão foram desenvolvidas de forma total ou parcialmente remota, impondo novas estratégias de todo coletivo acadêmico para lidarem com as demandas do real do trabalho, mediado por Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), (Araújo et al. 2020; Galvão et al., 2021; Neves et al., 2021; Santos Júnior & Silva Monteiro, 2020; Silva Lopes et al., 2022).

Em um projeto guarda-chuva, nos perguntamos quais foram os efeitos das TIC nas relações de trabalho e saúde mental de docentes e trabalhadores-estudantes universitários, no contexto mais intenso da pandemia de COVID-19. Como objetivo geral, nos debruçamos a

investigar as dinâmicas do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e seus efeitos nas relações de trabalho e saúde mental de docentes e trabalhadores-estudantes universitários, durante o contexto da pandemia. Como objetivos específicos, tivemos o interesse de: a) analisar o efeito do teletrabalho na qualidade de vida, suporte organizacional e saúde mental de docentes universitários; b) analisar o uso das TIC e seus efeitos na saúde mental e nas relações de trabalho produtivo e reprodutivo de docentes do gênero feminino e; c) analisar os efeitos das TIC na saúde mental de trabalhadores-estudantes.

A seguir, de forma breve, apresentamos os elementos e fundamentações teóricas e metodológicos da pesquisa, seus principais resultados e discussões e respectivas considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O uso das TIC, saúde mental, suporte organizacional e qualidade de vida do trabalho de docentes

A pandemia da COVID-19 impôs aos docentes novas dinâmicas laborais mediadas pelo uso das TIC. Com o objetivo de não interromper completamente o ensino nas escolas e universidades, os docentes tiveram que adaptar-se e aprender novos modelos de ensino e demais atividades que constituem as práticas deles. Esse contexto inviabilizou qualquer preparação, planejamento ou organização dessa transição para o ambiente residencial, relacionado tanto ao planejamento didático quanto à formação docente para o uso de outras ferramentas (Ferreira & Barbosa, 2020). Por isso, o novo cenário demandou um suporte organizacional para que a saúde mental e a qualidade de vida no teletrabalho não fossem demasiadamente atingidas.

O Suporte Organizacional pode ser compreendido segundo Eisenberger et al. (1986, p. 501), por um conjunto de “crenças globais desenvolvidas pelo empregado sobre a extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida do seu bem-estar”. Ou seja, é a percepção que o trabalhador apresenta da instituição acerca das práticas da gestão do desempenho, às exigências e à carga de trabalho, ao suporte material e às práticas de promoção e ascensão e salários da organização (Abbad, Freitas & Pilati, 2006).

No entanto, devido ao contexto pandêmico a percepção do suporte organizacional abrange mais fatores. O redesenho do teletrabalho compulsório necessita considerar o contexto de trabalho em termos de conforto ambiental, adequação ergonômica e das tecnologias, sendo necessário aos trabalhadores condições de continuar exercendo o trabalho de maneira remota, disponibilizando, por exemplo, mobiliários adequados e suporte de informática. Esse cenário se faz necessário para que o trabalhador se sinta mais seguro, principalmente nas atividades adotadas recentemente sem qualquer treinamento prévio (Abbad & Legentil, 2020).

Nessa perspectiva do trabalho remoto, ampare-se o conceito de Qualidade de Vida no Teletrabalho, o qual é definido como “trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação (TIC), produzindo com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, proporcionando satisfação, realização pessoal e profissional” (Andrade, 2020, p. 55).

Portanto, diante dessas circunstâncias, os docentes ressignificaram o próprio saber-fazer a partir da necessidade da atualização dos conhecimentos e competências profissionais, as quais foram para além do domínio do conteúdo a ser ministrado para o estudante, uma vez que foi necessário aprender a usar as novas tecnologias de informação e comunicação de forma significativa para o processo de ensino e aprendizagem (Santos Júnior & Silva Monteiro, 2020). Toda essa conjuntura pode ter impactado nas percepções do suporte organizacional, na qualidade de vida e na saúde mental dos docentes.

2.2 O uso das TIC, saúde mental, trabalho produtivo e reprodutivo das docentes: trabalho e gênero feminino

Ao longo da história, no âmbito dos trabalhos produtivo e reprodutivo, as mulheres encontram-se em uma situação de desvantagem quando comparadas aos homens. Tal disparidade relaciona-se à divisão sociosexual do trabalho, em que os lugares de trabalho de mulheres e homens são demarcados e hierarquicamente desiguais (Kergoat, 2003; 2009; Nogueira et al., 2021). Desse modo, no mundo do trabalho produtivo, as trabalhadoras são submetidas a trabalhos mais precarizados e com menor remuneração. Já no ambiente doméstico, elas são as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados com a família (Cisne, 2012; Saffioti, 2013). Essa condição de desigualdade se converte em um fator que coloca as mulheres entre os grupos populacionais mais vulneráveis ao desenvolvimento de doenças mentais (Organização Mundial da Saúde, 2002).

No Magistério Superior, a maior vulnerabilidade das docentes para o adoecimento mental também se reproduz. De acordo com pesquisas feitas com trabalhadores dessa categoria, as mulheres estão mais expostas aos riscos físicos e mentais relacionados à dupla jornada de trabalho, ou seja, a realização de atividades produtivas e tarefas domésticas e de cuidado (Hoffman et al., 2017; Moreira et al., 2018; Tundis & Monteiro, 2018), bem como à percepção de desvalorização e injustiça no ambiente institucional (Hoffman et al., 2017). Assim, observa-se uma prevalência dos afastamentos das atividades laborais e das aposentadorias por invalidez devido a questões relacionadas à saúde mental entre as docentes (Hoffman et al., 2017; Moreira et al., 2018).

Durante a pandemia da COVID-19, o governo brasileiro encontrou na implementação do trabalho remoto emergencial (TRE) a solução para a manutenção das atividades da Administração Pública. Segundo informações do Ministério da Economia (Brasil, 2020), em julho de 2020, 95% dos servidores das instituições federais de ensino superior (IFE) estavam na modalidade de TRE. Com isso, as TIC assumem um papel fundamental na mediação do trabalho (Praun, 2020).

Contudo, essa mudança não ocorreu de forma amena, uma vez que para muitos docentes e estudantes o ambiente de aprendizagem virtual era inédito. Segundo Galvão et al. (2021), durante a pandemia, questões relacionadas à falta de capacitação no uso das TIC, à dificuldade de acesso à Internet e à falta de equipamentos adequados foram obstáculos enfrentados por docentes e discentes. Os autores apontaram também um aumento do tempo diário de uso das TIC.

Desse modo, em um contexto laboral em que as docentes universitárias foram impelidas a desenvolverem suas atividades produtivas em suas residências, as TIC adentraram a realidade de trabalho de forma abrupta diante das necessidades de continuidades das atividades laborais. E elas passaram a ser um fator importante a ser conciliado por essas trabalhadoras nas rotinas de trabalhos produtivo e reprodutivo.

2.3 O uso das TIC e saúde mental de trabalhadores-estudantes universitários

Os contextos de trabalhar e estudar já apresentam indicadores que podem favorecer os aspectos de adoecimento isoladamente. Ser um trabalhador-estudante significa ser transpassado por diversas demandas exigidas por cada um destes papéis exercidos. Há por trás de tal contexto as ideias que abrangem a perspectiva de crescimento econômico. Dantas e Silva (2016) trazem em sua pesquisa a perspectiva de trabalhadores-estudantes em que a educação é vista como um instrumento por intermédio do qual ocuparão melhores postos de trabalho e melhores condições socioeconômicas de vida. Já que na cultura do mérito não há facilitismo, a população de trabalhadores-estudantes submete-se a sobrecarga destas atividades, em que vivem sacrificando muitas coisas em prol de seus objetivos.

De acordo com Pinto et al. (2020), a dupla jornada de estudantes que conciliaram vida acadêmica e profissional, tem impactos na qualidade de vida no trabalho. Além disso, há uma porcentagem significativa que afirmaram que conciliar estudo e trabalho ao mesmo tempo tem impactos no desempenho no trabalho e nos estudos. A pesquisa de Salgado et al. (2016) aponta para resultados parecidos, a qualidade de vida relacionada à saúde dos discentes que trabalham e estudam foi pontuada como sendo regular, podendo também prejudicar seu desempenho em atividades ligadas ao aprendizado.

Durante o período pandêmico o uso das TICs foi essencial para a continuidade das atividades organizacionais e estudantis dos quais trabalhadores-estudantes eram imersos. O remoto trouxe consigo uma rotina mais maleável, a flexibilidade no desenvolvimento das atividades tanto pessoais quanto profissionais, visto que estas, neste período, eram desenvolvidas todas em um mesmo local, sem necessidade de grandes deslocamentos. Essa dinâmica de trabalho mais flexível trouxe benefícios como a redução do tempo de transporte trabalho-casa-faculdade, flexibilização dos horários tanto da faculdade quanto de trabalho. Essa maior disponibilidade de tempo também pode ser positiva para o aumento da produtividade. No entanto, também trouxe consigo a sobrecarga de atividades, os problemas relativos à gestão das atividades, a pressão, e o isolamento social.

3. MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de abordagem mista, (quantitativa e qualitativa), que foi desenvolvida a partir das TIC, para ter acesso e todo o desenvolvimento de coleta, avaliação e interpretação dos dados. As TIC foram tanto instrumento para o desenvolvimento da pesquisa, quanto objeto de estudo. Tal pesquisa se desdobra em 3 eixos procedimentais e participantes distintos:

3.1 O eixo 1: docentes de uma universidade pública federal na região norte do país

O primeiro eixo contou como critério de inclusão os docentes efetivos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas, de ambos os sexos, de todas as idades e de todos os cursos ofertados no *campus* Manaus. Consistiu em uma pesquisa de método misto a partir de um questionário *on-line* formado por questões sociodemográfica, pela Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, a qual possui itens adaptados da Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho, desenvolvida e validada por Andrade (2020), a Escala de Saúde Mental no teletrabalho compulsório com itens adaptados da escala de Mendes (2008) e 08 questões construídas pela própria pesquisadora sobre o Suporte Organizacional no teletrabalho compulsório. Além de duas questões abertas que versavam sobre dificuldades enfrentadas no teletrabalho compulsório e sobre melhorias para a continuidade do teletrabalho. Os dados quantitativos foram analisados a partir do *Software* IBM SPSS 20.0 e os dados qualitativos a partir do *Software* IRAMUTE.

A coleta de dados iniciou-se a partir do dia 26 de outubro de 2021 até 01 de junho de 2022. Participaram da pesquisa 84 docentes. Especificamente neste primeiro eixo do projeto guarda-chuva foi escolhido para análise e discussão os dados qualitativos tendo em vista o alcance do objetivo proposto e melhor síntese dos achados da pesquisa composto pelas

seguintes perguntas: na primeira questão perguntou-se “Quais são as principais dificuldades na realização do teletrabalho compulsório durante a pandemia?”. Na segunda questão “Quais são as sugestões de melhoria para a implementação do teletrabalho na instituição que trabalha?”. Tendo em vista a não obrigatoriedade das respostas abertas, a primeira questão obteve 76 respostas e a segunda 64 respostas dos totais dos participantes em geral.

3.2 O eixo 2: docentes do gênero feminino de uma universidade pública federal na região norte do país, lotadas na capital e interior do estado

Para esse eixo, definiu-se os seguintes critérios de inclusão: ser docente estatutária da referida universidade pública federal e identificar-se com o gênero feminino. As informações foram coletadas a partir de uma abordagem qualitativa, realização de grupos focais virtuais, que ocorreram no período entre 18 de março a 11 de abril de 2022. Foram realizados três grupos focais e participaram, no total, 9 docentes do gênero feminino, sendo 8 lotadas em unidades acadêmicas da capital e 1 lotada no interior. Cada grupo teve dois encontros em datas distintas, com duração média de 2 horas por encontro.

Nos encontros, as docentes foram questionadas e relataram sobre suas vivências de trabalho produtivo e reprodutivo, as fontes de sofrimento e prazer no trabalho, as estratégias para lidar com o sofrimento e as repercussões para a sua saúde mental no período pandêmico. As falas das participantes foram transcritas, organizadas e submetidas às análises de Estatísticas Textuais e de Classificação Hierárquica Descendente (CHD) no *software* IRAMUTEQ.

3.3 O eixo 3: trabalhadores-estudantes de universidades públicas federais, de diferentes regiões do país

Os participantes desta pesquisa, como critério de inclusão, são estudantes universitários que trabalharam de maneira formal ou informal em qualquer região do Brasil, durante o período pandêmico da COVID-19 a partir do ano de 2020 até o ano de 2022. Mais especificamente, além de ser trabalhador-estudante, ser atuante em Empresa-Júnior, ser estudante regularmente matriculado em ensino superior, maior de 18 anos, exercendo atividade profissional formal ou informal durante o exercício de suas atividades na Empresa Júnior.

Optou-se pela entrevista semiestruturada que é guiada pelo roteiro de questões, o qual permite uma maior flexibilidade na estrutura e composição dos questionamentos à medida que as informações vão sendo fornecidas pelo entrevistado. As entrevistas foram realizadas de forma individual e online e ocorreram de setembro a novembro de 2022. Para suporte na análise dos dados neste trabalho foi usado o *Software* IRAMUTEQ que permite a sistematização e

produção de conhecimento no manejo de grandes volumes de dados textuais. O corpus foi construído de maneira monotemática e nomes de instituições e pessoas foram mudados para o resguardo das identidades. Para a pesquisa em questão foi utilizado a nuvem de Palavras e Classificação Hierárquica Descendente (dendograma).

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e os critérios de exclusão dos participantes foram para aqueles(as) que estavam afastados(a)s de suas atividades junto à universidade no período da coleta de dados (eixos 1 e 2); aqueles(as) com algum comprometimento psicológico, que (os)as impedissem de participar da pesquisa; e sob o efeito aparente de bebida alcoólica ou substâncias psicotrópicas (eixos 1, 2 e 3). Toda a parte qualitativa foi gerada a partir da escrita da resposta dos docentes do eixo 1, e transcrição das falas do grupo focal do eixo 2 e entrevistas semiestruturadas individuais do eixo 3.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Eixo 1

A partir das análises feitas com o uso do Software IRAMUTEQ na primeira questão (dificuldades), observou-se que as palavras mais repetidas foram: “Aluno” (f=23), “falta” (f=22), “atividade” (f=20), “aula” (f= 15), “internet” (f=13), entre outras. Já na segunda questão (melhorias) verificou-se que as palavras mais evocadas foram: “Trabalho” (f=18), “internet” (f=15), “remoto” (f=13), “atividade” (f= 11), “ferramenta” (f=10), “adequado” (f=10), “suporte” (f=9).

Primeiramente, foram observadas conexões da palavra “falta” que corresponderam à falta de suporte institucional vinculada à falta de um espaço físico de trabalho adequado. Participantes relataram como dificuldades encontradas: “Falta de Suporte Tecnológico da universidade com os docentes...” (Docente_10); “Falta de ergonomia dentro de casa...” (Docente_51); “Falta de apoio institucional.” (Docente_55). Além disso, destacaram a falta de contato visual e relação interpessoal com estudantes, colegas e sociedade em geral compreendidas nos trechos: “A maior dificuldade é a falta de contato visual com os colegas de trabalho...” (Docente_05); “Não ter reconhecimento do nosso trabalho pelo atual governo e parte da sociedade durante a pandemia.”; “... A falta de contato físico com os discentes, por vezes dificulta a comunicação, desenvolvimento e avaliação da aprendizagem... (Docente_48). Portanto, pode-se identificar nesses relatos a falta de suporte organizacional durante o período pandêmico entre a instituição e os docentes. Suporte que deveria ter sido mais intenso devido às condições e rupturas abruptas as quais os trabalhadores foram impostos.

Outro destaque refere-se a sobrecarga verificada durante esse cenário. A palavra “atividade” envolveu as “infinitas” jornadas de trabalho profissionais e domésticos, o cuidado da casa, do filho e profissão professor (docente), como também a necessidade de aprender novas tecnologias concomitantemente davam-se às aulas. Representadas nessas falas: “A mistura entre o desenvolvimento de atividades profissionais, familiares e domésticas.” (Docente_19); “... Por exemplo: durante as atividades de teletrabalho é comum interrupções em decorrência de demandas familiares, problemas domésticos, limpeza, manutenção...” (Docente_41). Por fim, a palavra “internet” também ressalta a falta de suporte organizacional e acaba até provocando ansiedade devido aos problemas recorrentes encontrados: “Incerteza se tudo vai funcionar: internet, estudantes participando.” (Docente_42); “... Internet; a conexão é péssima, gera ansiedade ao tentarmos trabalhar e não conseguir realizar uma tarefa...” (Docente_61).

Por outro prisma, em relação a segunda questão aberta, a qual perguntava as sugestões de melhoria para o teletrabalho, observou-se que as opções de melhoria foram o reflexo das dificuldades encontradas na primeira questão. Sendo assim, depreende-se que para os participantes da pesquisa há uma necessidade de suporte material, financeiro e intelectual, uma vez que é fundamental um ambiente ergonomicamente adequado, auxílio monetário para pagamento dos custos de energia e internet e também de cursos e treinamentos quanto às novas TIC caracterizado nessa fala de um participante “Fornecer treinamento para os docentes no que concerne a nova modalidade... Estabelecer um conjunto de ferramentas mais adequadas de comunicação que possibilite uma separação maior entre o espaço pessoal e profissional... Fornecer ambiente adequando de trabalho, exemplo: móveis, equipamentos, o que inclui treinamento...” (Docente_23).

Portanto, para a implementação eficaz do teletrabalho se faz necessário considerar a utilização de procedimentos formais de comunicação, provimento de todo suporte técnico e tecnológico para o desenvolvimento das atividades e investimento em ações de treinamento de trabalhadores (Antúnes et al., 2021; Araújo et al., 2020; Van Sell & Jacob, 1994; Santos et al., 2021), critérios negligenciados pelas instituições durante a pandemia da COVID-19.

4.2 Eixo 2

Nos grupos focais, as docentes apontaram que o TRE potencializou o uso das TIC como formas de mediação do trabalho produtivo, uma vez que elas auxiliaram e permitiram a realização de suas atividades laborais. Assim, o uso excessivo das TIC no cotidiano de trabalho foi apontado como fonte de sofrimento. Estes recursos de contato remoto surgiram no discurso

das participantes a partir dos termos *Whatsapp*, computador, celular, e-mail, câmera, mensagem, online, internet e aula remota.

O sofrimento relacionado às TIC acabou se estendendo às figuras sociais e elementos do trabalho produtivo. Na fala das participantes, as personagens são representadas pelas palavras “aluno” e “professor”. Já os elementos da organização que surgiram foram atividades próprias do trabalho das docentes, que emergiram nos termos aula, reunião, disciplina e semestre. Esses resultados concordam com os achados da pesquisa realizada por Durães et al. (2021), que mostrou que as servidoras públicas em trabalho remoto tinham dificuldade de se desligarem das TIC e acabavam realizando suas atividades junto à instituição em horários diversos ao seu horário habitual de trabalho (Monteiro & Souza, 2021; Santos et al., 2021).

No entanto, é necessário destacar que as TIC, durante o período de isolamento social, foram importantes também para a manutenção dos contatos com amigos e familiares e a solicitação de serviços. Compreende-se, dessa forma, que o uso compartilhado de ferramentas e aplicativos para atender às diversas necessidades das trabalhadoras, seja no âmbito público como no privado, acabou por favorecer que as demandas de trabalho produtivo estivessem presentes a qualquer horário do dia.

As TIC também foram relacionadas a apreensão e o desenvolvimento de novos conhecimentos relacionados às suas tarefas no trabalho produtivo e estavam vinculadas ao prazer no trabalho produtivo. Nos relatos das participantes os termos que representam o prazer pela aquisição de conhecimentos foram: curso, evento, aprender e conhecimento. A obtenção de novos conhecimentos mediados pelas TIC também surgiu como prazer no trabalho reprodutivo. A palavra com maior significância neste ponto foi cozinhar.

Nos grupos focais, quando questionadas sobre as estratégias para lidarem com o sofrimento no trabalho, as participantes trouxeram que as TIC as possibilitaram a retomar e a fortalecer os contatos afetivos e sociais, além de descobrir novas formas de lazer. Estes recursos emergiram vinculados aos termos *lives*, conversa e ferramenta.

4.3 Eixo 3

As palavras conciliar e flexível, foram identificadas na classe intitulada: as dinâmicas da flexibilização dos trabalhos e excesso de atividades - um balanço de vida na pandemia e estão relacionadas a uma rotina mais maleável que as TIC trouxeram. Tal flexibilidade se refere ao desenvolvimento das atividades, visto que estas eram desenvolvidas todas em um mesmo local, sem necessidade de grandes deslocamentos. Com relação a estas palavras, os participantes argumentaram: “a minha rotina é bem louca o bom de estar nesse estágio

específico é que o horário é super flexível” (Trabalhador-estudante_9); “(...) eu ficava assistindo uma aula. Ela acabava e já fazia alguma coisinha da empresa porque estava tudo ali do lado e ficava mais fácil. (...) e como estava em casa, pra mim não tinha deslocamento. Então você tinha que fazer alguma atividade que eu ia ali e fazia e voltava pro computador. Fazia mais alguma atividade e ficava assim durante todo o tempo. Então deu pra conciliar” (Trabalhador-estudante_4).

Essa dinâmica de trabalho mais flexível trouxe benefícios como a redução do tempo de transporte trabalho-casa-faculdade, flexibilização dos horários tanto da faculdade quanto de trabalho; pode-se trabalhar onde, quando e como preferir. Essa maior disponibilidade de tempo também pode ser positiva para o aumento da produtividade, como apontam as falas a seguir: “Eu tive muita sorte de pegar uma empresa bem flexível. Eu faço remoto. Então eu venho pra casa e então eu não preciso ir lá na empresa. (...) a minha chefe ela é bem flexível comigo. Então se eu preciso reduzir a carga de horário para estudar, ela libera (...) quando eu estava online, eu conseguia conciliar melhor porque eu trabalhava das 9:00 às 16:00. Como eu tinha aula gravada, eu assistia depois do horário do estágio. Agora tem que estar lá na faculdade assistindo. Então eu trabalho à tarde (Trabalhador-estudante_8); “(...) então, é um jogo de cintura meu trabalho. É um horário flexível. Então eu consigo ter 6 horas na semana para estar, mas, ao mesmo tempo, eu consigo lidar com isso de outras formas. (Trabalhador-estudante_10).

Uma característica importante do grupo pesquisado foi referente a esta flexibilidade de horário e a oportunidade de realizar atividades de estágio de forma remota. Isto possibilitou um afrouxamento na disposição de tempo de dedicação para as atividades desempenhadas. No entanto, a falta de limites também acarretou problemas como o excesso de horas dedicadas tanto a empresa quanto a Empresa Júnior como relatado a seguir: “(...) é uma rotina que é puxada porque você praticamente precisa estar com o celular o tempo todo conversando às vezes por ligação e por vídeo chamada. Eu comentei que eu perdi dois ônibus porque eu estava numa videochamada?!” (Trabalhador-estudante_11).

A nova configuração de trabalho e a dissolução de horários fixos para execução de atividades permite uma maior dinamicidade no nível de dedicação para cada uma dessas áreas tendo diferentes critérios para a atenção dada a cada uma e não se prendendo a horário e mais as demandas (Morales & Lopez, 2020). No entanto, essa liberdade também tem um preço relativo a sobrecarga de atividades que acaba sendo mais recorrente a esses contextos, visto que os indivíduos ficam muito mais presos a percepção de cumprimento de objetivos sem um limite de horas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No âmbito do teletrabalho e da necessidade de distanciamento social imposta pela pandemia da COVID-19, as TIC foram utilizadas como meios imprescindíveis para a continuação das atividades educacionais e como soluções viáveis de ensino e aprendizagem remota, bem como outras atividades (administrativas, reuniões, pesquisas, extensões, etc.) tanto para os estudantes quanto para os docentes. Entretanto, a falta de suporte organizacional e sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório com excessos de reuniões, trabalho doméstico e trabalho profissional sem divisão específica, além do ambiente residencial e laboral compartilhando o mesmo espaço, geraram implicações na qualidade de vida no teletrabalho e também na saúde mental dos docentes resultando em dois lados que precisam ser pesquisados, ponderados e equilibrados para não acarretarem em sofrimento e adoecimento tanto dos trabalhadores docentes quanto dos trabalhadores-estudantes.

No que se refere à análise do uso das TIC e seus efeitos na saúde mental e nas relações de trabalho produtivo e reprodutivo das docentes universitárias, compreende-se que as TIC surgem, concomitantemente, como fonte de sofrimento e como mediadoras das fontes de prazer nos trabalhos produtivo e reprodutivo. Essa ambivalência mostra-se característica própria das TIC, uma vez que elas permitem reduzir as distâncias entre as pessoas, bem como fragilizam a separação espacial e a privacidade nas relações sociais, permitindo que as pessoas sejam acessadas a qualquer tempo e horário, em uma expectativa de disponibilidade constante. Ademais, as TIC permitiram que as docentes usufríssem de novas estratégias e fortalecessem os recursos possíveis para lidar com o sofrimento nos trabalhos produtivo e reprodutivo durante a pandemia da COVID-19.

Mais especificamente sobre o grupo de trabalhadores-estudantes, este contexto de flexibilidade de horários e a oportunidade de realização das suas atividades universitárias e laborais de forma remota, dada a partir do contexto da pandemia e a necessidade de utilização das TIC, possibilitou um afrouxamento na disposição de tempo de dedicação para as atividades desempenhadas, sendo muito mais dinâmicas e embasadas nas necessidades de cada demanda do que em uma divisão fixa de tempo. No entanto, a falta de limites também acarretou problemas como o excesso de horas dedicadas a cada área e conseqüentemente a abdicação de outras áreas como lazer, qualidade do sono e família.

Nos três eixos foi possível notar como as TIC impactaram a rotina dos docentes e trabalhadores-estudantes e como as relações sociais dentro e fora do contexto de trabalho (acadêmico) foram modificadas, resultando em aspectos negativos para a saúde mental como cansaço, sobrecarga, ansiedade, preocupações, isolamento. Por outro lado, as TIC também mediarão respostas mais criativas e saudáveis de lidar com os desafios do TER na pandemia

mais intensa, como estimular e promover o uso de plataformas que otimizam o trabalho e processo de ensino-aprendizagem, a aquisição de novos conhecimentos, o formato de novos trabalhos, o uso das TIC para o lazer e outras formas de socialização e autoconhecimento. Esses paradoxos mobilizam reflexões sobre o futuro do trabalho acadêmico e novas formas de se ter um trabalho mais digno e saudável. Contexto esse que se agrava e atenua preocupação, principalmente pela inserção das novas inteligências artificiais no nosso cotidiano, para diferentes finalidades.

Como limitações do estudo, tivemos dificuldades de acessar um público maior, mesmo usufruindo de diferentes estratégias de recrutamento dos participantes, mediados pelas TIC. Foram utilizados convites formais e informais, via e-mail e contato telefônico (Whatsapp) e outras redes. Nos eixos 1 e 2 foram mobilizadas ações para alcançar o máximo de docentes, mas tivemos retorno abaixo do esperado. O mesmo é válido para o eixo 3, que contou com uma lista de centenas de contatos que foram encontrados na internet, com pouco retorno, mesmo com um convite mais atrativo, chamativo, de oferecer uma palestra em troca da participação. Inferimos que houve um abuso do uso das TIC na pandemia e as pessoas já estavam exaustas de tanto interagir com os conteúdos de forma remota e, nesse meio, encontra-se as pesquisas que estavam restritas a serem realizadas de forma remota. Assim, os sujeitos poderiam ser mais seletivos com o que poderia interagir e ignorar a participação em pesquisas, mesmo que reconhecessem suas relevâncias, mas preferindo realizar outras atividades para ocupar seus tempos e desenvolverem seus afazeres.

Como potências, reconhecemos que as TIC tornaram o estudo em questão possível, mesmo frente as limitações. Recomenda-se para estudos futuros o emprego e consequências biopsicossociais, longitudinais, do uso das TIC tanto dentro quanto fora do trabalho, para além das vantagens e desvantagens que esse e outros estudos conseguiram evidenciar, mais especificamente na saúde mental dos que integram o contexto universitário. As novas práticas de ensino, pesquisa e extensão sofreram e sofrem o impacto do TER, em especial nas universidades públicas que, ora amplia e agiliza as ações dos docentes e discentes, ora sobrecarrega e causa mal-estar. Para tanto, sugere-se a construção de políticas que promovam mais suporte, saúde mental e qualidade de vida no âmbito acadêmico, abrindo amplo espaço democrático de diálogo na academia, para possibilitar melhorias de forma coletiva.

REFERÊNCIAS

Abbad, G. S., & Legentil, J. (2020). Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da COVID-19. Em M. M. Moraes (Ed.), *Os impactos da pandemia para o*

trabalhador e suas relações com o trabalho (pp. 45-58, Vol. 2, Coleção O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia). Artmed.

Abbad, G., Freitas, I. A. & Pilati, R. (2006). Contexto de trabalho, desempenho competente e necessidades em TD&E. In: Borges-Andrade, J. E., Abbad, G. & Mourão, L. (Org.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Artmed. Cap. 12, 231-254.

Andrade, L. L. S. (2020) *Desenvolvimento de um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho*. Dissertação (Mestrado profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília. Brasília.

Antúnez, A. E. A., Colagrossi, A. L. R., Colombo, E. R., Zolty, F., & Silva, N. H. L. P. D. (2021). Rodas de conversa na universidade pública durante a pandemia COVID-19: educação e saúde mental. *Construção psicopedagógica*, 30(31), 6-18.

Araújo, R. M. de, Higuera Amato de la, C. A., Martins, V. F., Eliseo, M. A., & Silveira, I. F. (2020). COVID-19, mudanças em práticas educacionais e a percepção de estresse por docentes do ensino superior no Brasil. *Revista Brasileira de Informática na Educação*, 28, 864-891.

Brasil. (2020, 30 julho). Novas regras para o trabalho remoto são anunciadas pelo governo. Governo do Brasil, Notícias. Recuperado de: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/07/novas-regras-para-o-trabalho-remoto-sao-anunciadas-pelo-governo>

Cisne, M. (2012). *Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço social*. Outras Expressões.

Dantas, B. S. do A. & Silva, L. V. (2016). O cotidiano do trabalhador-estudante: dimensões ideológicas dos discursos e práticas. Pretextos - *Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 2(3), 274-294.

Durães, B., Bridi, M. A. da C., & Dutra, R. Q. (2021). O teletrabalho na pandemia da COVID-19: uma nova armadilha do capital?. *Revista Sociedade e Estado*, 36(3). <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1986-31507-001>.

Ferreira, L. H. & Barbosa, A. (2020). Quarantine lessons: Limits and possibilities of teaching performance in times of social isolation. *Praxis Educativa*, 15. <http://dx.doi.org/10.5212/PRAXEDUC.V15.15483.076>

Galvão, M. C. B., Ricarte, I. L. M., Darsie, C.; Forster, A. C., Ferreira, J. B. B., Carneiro, M., Sampaio, S. S., & Rocha, J. S. Y. (2021). Usos de tecnologias da informação e comunicação no ensino superior em enfermagem durante a pandemia da COVID-19. *Brazilian Journal of Information Studies: Research trends*, 15.

Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L., Costa, V. M. F., & Comoretto, E. (2017). Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, 31(91), 257-276. <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>

Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861.

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais do sexo. In: H. Hirata, F. Laborie, H. L. Doaré, & D. Senotier (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 67-75). Editora UNESP.

Monteiro, B. M. M., & Souza, J. C. (2020). Saúde mental e condições de trabalho docente universitário na pandemia da COVID-19. *Research, society and development*, 9(9), e468997660-e468997660.

Morales, V., & Lopez, Y. A. F. (2020). Impactos da pandemia na vida acadêmica dos estudantes universitários. *Revista Angolana de Extensão Universitária*, 2(2), 53-67.

Moreira, A. A. O., Martins, J. T., Robazzi, M. L. do C. C., Ribeiro, R. P., Lourenço, M. do C. F. H., & Lacerda, M. R. (2018). Disability retirement among university public servants: epidemiological profile and causes. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(2), 289-296.

Neves, V. N. S., Assis Valdegil, D. de, & Nascimento Sabino, R. do (2021). Ensino remoto emergencial durante a pandemia de COVID-19 no Brasil: estado da arte. *Práticas Educativas, Memórias e Oralidades-Rev. Pemo*, 3(2), e325271-e325271.

Nogueira, C. M., Pestana, B. M., & Rodrigues, G. dos S. D. (2021). As relações sociais de gênero e a divisão sociossexual do trabalho. In C. S. Antloga, M. Maia, & N. de M. Santos (Orgs.). *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (31-44). Appris.

Organização Mundial da Saúde. (2002, abril). *Relatório Mundial da Saúde*. Saúde mental: nova concepção, nova esperança (1. Ed.). Organização Mundial da Saúde. Recuperado de: https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_djmessage_po.pdf

Pinto, F. C. V. et al. (2020). Jornada profissional e acadêmica: o conflito e o Impacto na Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista ADMPG*, 10, 1-13.

Praun, L. (2020). A Espiral da Destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(3). <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00297>

Saffioti, H. (2013). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Expressão Popular.

Salgado, R. D. C.; Siqueira, S. S. & Salgado, T. C. (2016). Qualidade de vida do estudante trabalhador: uma amostra dos discentes de cursos superiores do Instituto Federal do Piauí-Campus Floriano. *Revista Somma*, 2(2), 35-46.

Santos Júnior, V. B. & Silva Monteiro, J. C. da (2020). Educação e COVID-19: as tecnologias digitais mediando a aprendizagem em tempos de pandemia. *Revista Encantar*, 2, 01-15.

Santos, G. M. R. F. D., Silva, M. E. D., & Belmonte, B. D. R. (2021). COVID-19: ensino remoto emergencial e saúde mental de docentes universitários. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 21, 237-243.

Silva Lopes, P. M. da, Guedes, D. T., & Castro, K. M. S. de (2022). Trilhando caminhos alternativos de formação no contexto da pandemia da COVID-19: um relato de experiência sobre uma ação de extensão solidária e colaborativa. *Revista Docência e Cibercultura*, 6(5), 492-504.

Tundis, A. G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Ensino superior e adoecimento docente: um estudo em uma universidade pública. *Psicologia da Educação*, 46, 1-10.

Van Sell, M. V. & Jacob, S. M. (1994) Telecommuting and quality life: a review of the literature and a model for research. *Telematics and Informatics*, 11(2), 81-95.
[https://doi.org/10.1016/0736-5853\(94\)90033-7](https://doi.org/10.1016/0736-5853(94)90033-7)

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA

Gisele Suminski Mendes²⁹

Mestranda em Psicologia da Saúde
gisele.suminski.mendes@aluno.uepb.edu.br
Universidade Estadual da Paraíba

Polyanna Laura Cardoso Sena do Amaral³⁰

Mestranda em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior
polyanna.mestrado@gmail.com
Universidade Federal da Paraíba

RESUMO EXPANDIDO

Políticas Públicas e Segurança Pública – As políticas públicas surgem, ou deveriam surgir, a partir de uma necessidade social de relevância reconhecida, com o propósito de assegurar os direitos universais de cidadania, garantidos pela Constituição Federal (CF) de 1988, aos vários grupos sociais. Não há um consenso quanto à conceituação de políticas públicas, mas elas podem ser compreendidas como um conjunto de decisões, ações e programas desenvolvidos com a participação social, que direcionam o poder público a agir (Fiocruz, 2020). Portanto, as políticas públicas advêm de um problema público, em que a sociedade civil, entes públicos e privados, organizações não-governamentais, meios de comunicação e outros, em conjunto com os atores governamentais, se articulam em busca de resoluções, através “programas públicos, projetos, leis, campanhas publicitárias, esclarecimentos públicos, inovações tecnológicas e organizacionais, subsídios governamentais, rotinas administrativas, decisões judiciais, coordenação de ações de uma rede de atores, gasto público direto, contratos formais e informais com *stakeholders*, (...)” (Secchi, 2014, p. 11).

Teixeira (2002), ressalta que as políticas públicas são um processo dinâmico que envolve interesses e mobilizações sociais, políticas e econômicas. Elas abarcam pressões, negociações, alianças e rupturas, que necessitam da articulação com a sociedade, pois significam diretrizes que nortearão a ação do poder público municipal, estadual ou federal, compreendendo a formação de uma agenda, a formulação de documentos públicos (leis, projetos e etc), que envolvem investimentos e/ou gastos de recursos públicos.

De acordo com Fonseca (2013), os meios midiáticos encorajam a percepção das políticas públicas como um processo simplista, linear e simétrico, que visa em primeira instância o bem público. Porém, tal percepção desconsidera a dinamicidade, as disparidades e discrepâncias, de um processo dinâmico que envolve uma diversidade de atores sociais e governamentais, e as influências resultantes das articulações políticas, econômicas, mercadológicas e dos acordos internacionais. Portanto, políticas públicas são um processo de decisão política que se materializa em objetivos com resultados esperáveis, normalmente vinculados à transformação de uma dada realidade, com vetores distintos, e que envolvem agentes públicos, técnicos

²⁹ Mestranda em Psicologia da Saúde (UEPB). Psicóloga (UFPB); Capitã QOC da Polícia Militar da Paraíba (PMPB). Especialista em Segurança Pública (CEPMPB). Especialização em Direitos Humanos e Segurança Pública (UFPB). <http://lattes.cnpq.br/3465850667213558>.

³⁰ Mestranda em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior. Capitã QOC da Polícia Militar da Paraíba (PMPB). Licenciatura Plena em História (UFPB). Especialista em Segurança Pública (CEPMPB). <http://lattes.cnpq.br/5386283033040225>

estatais e não governamentais, políticos; atores, cenários e conjunturas distintos; recursos orçamentários e humanos e mensuração dos resultados. (Fonseca, 2013, p. 405).

A partir das influências mencionadas, as políticas públicas podem receber conotações de política de governo ou política de estado. A política de governo é aquela oriunda dos atores governamentais, que servem a um grupo político em mandato eletivo. E, a política de estado está voltada para os interesses sociais, “independente dos ciclos eleitorais”, pois há um engajamento social, ou seja, está embasada para solucionar um problema público, coexistindo indicadores de monitoramento, avaliação e garantia de financiamento, que não permitem sua descontinuidade, a exemplo do Sistema Único de Saúde (SUS). Portanto, a política pública de estado garante a efetivação de direitos constitucionais como educação, saúde, segurança pública, lazer, cultura, moradia, entre outros necessários para que haja transformações sociais, através da cidadania e da dignidade humana. Sendo a participação ativa da sociedade essencial para o desenvolvimento e manutenção das políticas públicas (Secchi, 2014).

A sociedade pode e deve participar ativamente da criação e monitoramento de políticas de estado. Grupos da sociedade civil, ONG's e instituições podem propor iniciativas e apresentar ideias através de espaços formais de participação popular, como os conselhos participativos (municipais, estaduais e nacionais), além de organizar fóruns de debates, submeter pedidos de audiência e consulta pública tanto para o Legislativo quanto para o Executivo. A Lei da Transparência e Acesso à Informação permite que cidadãos e cidadãs solicitem informações que não estejam explícitas nos sites governamentais e enviem sugestões para os governos na construção de políticas. É possível também acompanhar resultados e monitorar a evolução de alguma política ou necessidade dela (Barão, Resegue & Monteiro, 2022).

O caput do artigo 5º e o artigo 6º da CF estabelecem a segurança como um direito fundamental, portanto condição essencial para uma existência digna e ao exercício da cidadania. O artigo 144 prevê que “a segurança pública dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (...)” (Brasil, 1988). Logo, “como direito, segurança precisa se traduzir em políticas públicas que se guiem pelos princípios da transparência, *da participação social* e do uso da Ciência para a redução de todas as formas de violência e desigualdades” (Fórum Brasileiro de Segurança Pública [FBSP], 2022, p. 2.). Portanto, na concepção de direito e responsabilidade de todos, torna-se essencial que a sociedade proteja seu direito constitucional de participação social e assumam sua responsabilidade, comprometendo-se com a promoção da segurança, através de seu engajamento no incentivo, desenvolvimento, monitoramento, avaliação e manutenção das políticas de segurança (Silva, 2014).

Segundo Gomes e Rodrigues (2007), a CF de 1988, conhecida por Constituição Cidadã por apresentar inúmeros avanços em relação aos direitos sociais, “introduziu instrumentos de democracia direta (plebiscito, referendo e iniciativa popular), instituiu a democracia participativa e abriu a possibilidade de criação de mecanismos de controle social, como, por exemplo, os conselhos de direitos, de políticas e de gestão de políticas sociais específicas” (p. 82).

Apesar de prevista como um direito fundamental desde 1988, a Segurança Pública apenas fundou o Conselho Nacional de Segurança Pública (CONASP) em 2009, após vinte e um anos da redemocratização. A 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública (CONSEG) vislumbrou um modelo de gestão participativa, que possibilitou “o movimento político de fortalecimento de Conselhos Estaduais de Segurança Pública” (Universidade Federal do Rio de Janeiro [UFRJ], 2013, p. 10). Porém, de acordo com a Secretaria Nacional de Segurança Pública

(Senasp, 2014), o CONASP, como as outras políticas públicas, origina-se com a promulgação da Constituição Federal, mas sem um processo de redemocratização efetivo, tendo em vista que “recebeu atribuições eminentemente técnicas, sem uma composição multisetorial e sem a participação de representantes da sociedade civil ou dos trabalhadores da área. Assim, enquanto na maioria das políticas públicas avançou-se para um novo modelo institucional a partir da evolução dos conselhos, na segurança pública permaneceu um desenho pré-constitucional” (Ministério da Justiça e da Segurança Pública, 2014).

Os Conselhos são reconhecidos por estimular e promover a participação social no desenvolvimento de políticas públicas, permitindo o exercício da democracia e a expressão dos interesses e das necessidades sociais, a fim de possibilitar o diálogo entre os atores sociais e governamentais.

Em primeiro lugar, é preciso reconhecer o histórico hiato entre as instituições responsáveis pela Segurança Pública (em especial, as polícias) e a sociedade civil de uma maneira geral. Mesmo considerando os esforços de aproximação entre sociedade e polícia, durante muitos anos considerou-se que a questão da segurança era um assunto restrito às polícias, distanciado da população, uma vez que tal proximidade era compreendida como sinônimo de promiscuidade ou de ‘contaminação’ das instituições policiais. Outro entendimento era o de que a Segurança Pública deveria ser tratada como algo secreto, circunscrito à proteção das fronteiras e da existência de um suposto “inimigo” externo que precisava ser combatido. Essa ideologia levou a um insulamento das instituições policiais, que se mantiveram atomizadas em seu trabalho e só muito recentemente têm vivenciado e praticado essa relação de colaboração com a população (Patrício, 2009, p. 39 citado em UFRJ, 2014, p. 19).

Na pesquisa “Diagnóstico dos Conselhos Estaduais de Segurança Pública e de Direitos Humanos” (UFRJ, 2013), que buscou mapear e compreender os mecanismos de participação e controle social desenvolvidos nas vinte e sete Unidades Federativas (UF) do país, nos eixos temáticos da Segurança Pública e dos Direitos Humanos, ficou evidenciado que das vinte e sete UF, apenas quinze sancionaram leis e/ou decretos de criação e estruturação dos Conselhos Estaduais de Segurança Pública (CONESP), nos quais *sete estavam inativos*, sendo eles Paraíba, Rio grande do Norte, Maranhão, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Mato Grosso, Rio Grande do Sul; e, em doze UF não havia normas que referenciassem a criação dos conselhos (Acre, Amapá, Amazonas, Rondônia, Roraima, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Piauí, Sergipe, Distrito Federal, São Paulo, Paraná).

O referido estudo identificou, ainda, diversas inconsistências nos registros e base de dados que impedem pesquisas mais criteriosas sobre a composição, atuação, dificuldades e impedimentos dos CONESPs. Fato que demonstra necessidade de interferência por parte do Ministério da Justiça, a fim de articular medidas de padronização para coleta, registros e armazenamento dos dados. Também foram identificadas interpretações diversificadas quanto à função, forma, composição e natureza dos mecanismos de controle e participação social, incentivadas por algumas diretrizes nacionais, da própria SENASP, como a estimulação de um modelo híbrido, entre Conselhos de Segurança Pública, Conselhos Comunitários e Gabinetes de Gestão Integradas (GGIs), nas esferas estaduais e municipais. Vale salientar que os GGIs reúnem as forças de Segurança Pública para o combate ao crime (tratado como algo secreto), atuando na contramão da participação social. (UFRJ, 2014).

Embora os Conselhos Estaduais visem o controle e a participação social, existem críticas que reconhecem as limitações destes e põem em dúvida sua legitimidade, devido à cultura e à

atuação política de cada localidade (municípios e estados). Tais críticas buscam refletir sobre o processo de escolha dos conselheiros, nível de participação e atuação viabilizados a estes; se há um direcionamento e/ou manipulação que vislumbre um processo de esvaziamento do diálogo ou que gere um desinteresse de participação social; ou que vise um processo contraditório à prática democrática; ou que restrinja áreas temáticas para discussão social. Outra forte crítica encontra-se na ausência de discussões sobre direitos humanos (UFRJ, 2013).

Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social e políticas para os profissionais de Segurança Pública – A CF (1988) previu uma série de direitos fundamentais ao cidadão, que garantiriam a sua existência mínima, de forma digna e, para que tais direitos sejam garantidos, o Estado cria as políticas públicas. Dentro das Políticas Públicas de Segurança, encontram-se as Políticas de Segurança Pública.

O 1º Plano Nacional de Segurança Pública - PNSP foi publicado no Governo Collor (1991-1992). Segundo Spaniol, Moraes, Júnior & Rodrigues (2017, p. 105), pouco se sabe sobre o balizamento teórico-metodológico deste Plano, cuja ideias eram reestruturação e reaparelhamento das polícias e o combate ao crime. Embora houvesse um direcionamento da atenção para o policial e seus interesses imediatos (melhores salários, armamentos e capacitação), relegando a atenção à saúde. (Spaniol *et al.* p.105).

O 2º Plano Nacional de Segurança Pública - PNSP, intitulado Plano Nacional Antiviolença, foi lançado no ano 2000, por Fernando Henrique Cardoso (1995-2003). Foi o primeiro Plano lançado na vigência da Secretaria Nacional de Segurança Pública, a qual foi criada pelo Decreto 2.315/1997. É composto por ações, que estão majoritariamente focados na repressão da violência e na consolidação e no monitoramento dos programas criados, com previsão em investimentos na capacitação profissional dos policiais, sem se deter nos cuidados à saúde. (Decreto 2.315, 1997; Ministério da Justiça, 2000).

No ano seguinte, a Lei nº 10.201/2001 criou o Fundo Nacional de Segurança Pública, para angariar recursos e apoiar projetos nas cidades que possuíssem guardas municipais, que deveriam contemplar o reequipamento das polícias, treinamento e qualificação do efetivo, sistemas de informação e estatística, policiamento comunitário e a polícia técnica e científica. Assim, pela terceira vez a saúde dos policiais, enquanto trabalhadores, foi negligenciada. (Lei nº 10.201, 2001).

O 3º Plano Nacional de Segurança Pública foi publicado em 2003, no Governo Lula (2003-2007), trouxe algumas inovações como a criação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), e para a utilização dos recursos provenientes do Fundo Nacional de Segurança Pública (criado no Plano anterior); a criação do Sistema Nacional de Estatísticas (Sinesp); a criação dos Gabinetes de Gestão Integrada (GGI) dos Estados, como órgãos centrais de governança; a criação da Coordenação de Prevenção e a criação da Matriz Curricular Nacional para Ações Formativas dos Profissionais de Área de Segurança Pública (MCN). No entanto, nem todos foram de fato efetivados. (Lei nº 10.746/2003; Ministério da Justiça e da Segurança Pública, 2003). Com a criação da MCN ficaram estabelecidas as diretrizes pedagógicas formativas, contando com um núcleo comum de conteúdo para todos os entes federativos. Tendo como eixo principal a valorização dos direitos humanos e a promoção da cidadania (SENASP, 2014).

Em 2005, a MCN sofreu sua primeira revisão, momento em que foram acrescentadas a *Malha Curricular Nacional* e as *Diretrizes Pedagógicas para as Atividades Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública*. Desta forma, percebe-se o início de um percurso

rumo à promoção da humanização dos profissionais de segurança pública, uma vez que o respeito à dignidade humana passa a nortear os valores formativos, ainda que a dignidade não os tenha alcançado, enquanto público-alvo das políticas públicas (Poncioni, 2021)

O 4º Plano Nacional de Segurança Pública, criado no segundo mandato do Governo Lula (2007-2011), implementou o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI), através da Medida Provisória nº 384, convertida na Lei nº 11.530/2007 e alterada pela Lei nº 11.707/2008, com foco na prevenção, controle e repressão da violência e criminalidade e ações de proteção às vítimas. Seu objetivo era unir políticas sociais com medidas de segurança pública, através da integração de ações da União, Estados, Municípios e da comunidade. O PRONASCI estava em consonância com o PNSP estabelecido no governo passado, garantindo uma continuidade filosófica e de ações. Além disso, apresentou um diferencial que vinculou o critério de eficiência policial ao respeito aos direitos humanos e à promoção da cultura de paz. Baseando-se em uma nova concepção de segurança cidadã, caracterizada por uma abordagem multidisciplinar da violência. Para tanto, os Estados que aderissem ao PRONASCI deveriam se comprometer com a implementação de programas continuados de formação em direitos humanos para os agentes da Segurança Pública, através do Projeto Bolsa Formação, contribuindo com a valorização desses profissionais e o conseqüente benefício da sociedade, indiretamente. A capacitação dos profissionais de Segurança Pública ganhou grande visibilidade, com os cursos de ensino a distância (EaD) bem como com o surgimento da Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (Renaesp), que foi posteriormente oficializada através da Portaria nº 1.148/2012. (Medida Provisória nº 384, 2007; Lei nº 11.530, 2007; Lei nº 11.707, 2008; Portaria nº 1.148/2012).

Em seguida, foram desencadeadas diversas ações, que aglutinaram as necessidades dos profissionais às condições laborativas, destacando-se: (...) a Transferência de Renda Direta pelo Programa Bolsa Formação; incluindo os Programas de Habitação, Atenção à Saúde e do repasse de verbas aos entes federados para execução de tarefas de valorização do PSP (...) (Silva, 2014). Em 2009, a MCN passou pela sua segunda revisão, sendo lançada a *Versão Modificada e Ampliada* (Poncioni, 2021, p. 237).

Em 2010, foi publicada a Portaria Interministerial nº 02, que estabeleceu diretrizes nacionais para a promoção e defesa dos direitos humanos dos profissionais de Segurança Pública, com previsão de ações que contemplam a valorização da vida do profissional (garantindo itens de equipamentos de proteção individual, por exemplo); o direito à educação (adequação dos currículos das formações à MCN, estímulo à formação e ao aperfeiçoamento contínuo, presencial e/ou à distância, em universidades e/ou nos cursos promovidos pelo RENASEP; o direito à saúde (acesso aos serviços de saúde física e mental, acompanhamento pós-ocorrências traumáticas, prevenção e tratamento para as dependências químicas, prevenção ao suicídio, acompanhamento psicológico, prevenção às doenças do trabalho, incentivo à reeducação alimentar à prática regular de atividades físicas etc.), o direito à diversidade; ações de promoção à dignidade e segurança no trabalho (regulamentação das punições e das jornadas de trabalho, combate ao assédio sexual etc.); estímulo ao acesso à cultura e ao lazer, aos seguros e auxílios, à assistência jurídica, à habitação e à valorização profissional, dentre outros. (*Portaria Interministerial* nº 2, 2010).

O 5º Plano Nacional de Segurança Pública, lançado no Governo Dilma Rousseff (2011-2016), *pós fim ao PRONASCI*, revertendo a linha de atuação do governo federal da segurança pública para a segurança nacional. Ou seja, os programas desenvolvidos estavam direcionados à segurança das fronteiras, ao controle do tráfico e ao sistema prisional, reduzindo o apoio às

temáticas da violência urbana e aos programas de prevenção e projetos sociais (Ministério da Justiça, 2012). No campo da capacitação profissional, a MCN passou pela mais recente atualização, em 2014, mantendo dinâmica dos eixos articuladores, das áreas temáticas e a orientação pedagógica. Destaca-se as competências profissionais do perfil profissiográfico e a atualização das diretrizes pedagógicas (SENASP, 2014). Ao passo que a valorização profissional crescia na vertente da capacitação, permanecia inerte nos investimentos na área da abordagem biopsicossocial.

Em junho de 2018, Michel Temer (2016-2018) sancionou a Lei nº 13.675/18, que cria, enfim a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp), revogando outras leis referentes a este Sistema. Suas diretrizes buscam garantir o controle e a participação social, além de pesquisas, estudos, diagnósticos, avaliação e monitoramento de ações na segurança pública, e o desenvolvimento de políticas sociais que promovam a cultura de paz por órgãos e entidades não pertencentes ao sistema de segurança. A PNSPDS estipula como integrantes estratégicos do Susp: Poderes Executivos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios e os Conselhos de Segurança Pública e Defesa Social dos três entes federados. Prevendo para composição dos Conselhos Estaduais, Distrital e Municipais de Segurança Pública e Defesa Social representantes de cada órgão integrante do Susp, do Poder judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, das categorias/entidades profissionais de segurança pública e da sociedade civil organizada (BRASIL, 2018).

Em dezembro, Temer assina o Decreto nº 9.630/2018, que institui o 6º Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, na contramão da proposta da PNSPDS criada no mesmo governo e, pela primeira vez, desde a ditadura, um General do Exército assume como Ministro da Defesa. Suas ações voltam-se para repressão, combate ao crime, relegando as ações preventivas, qualificação e capacitação dos profissionais, (*Decreto* nº 9.630, 2018).

O 7º Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social foi instituído pelo Governo Bolsonaro, através do Decreto Nº 10.822/21. Entre as ações estão a Proteção dos Profissionais de Segurança Pública, que visam reduzir o número absoluto de vitimização e o número de suicídios cometidos (*Decreto* Nº 10.822, 2021). Estabelece estímulos à criação de à elaboração, à execução e ao monitoramento de ações de valorização profissional, de saúde, de qualidade de vida (*Decreto* nº 11.107, 2022).

Recentemente, o atual governo do presidente Lula, cria a Lei nº 14.531/2023, que alterou a PNSPDS de 2018, incorporando ações de assistência social, promoção da saúde mental, prevenção do suicídio e diretrizes nacionais de promoção e defesa dos direitos humanos dos profissionais de segurança pública e defesa social (*Decreto* nº 11.107, 2022; *Lei* nº 14.531, 2023). Tais mudanças visam estudos e a produção de dados sobre a saúde, qualidade de vida, enfrentamento de violências, adoecimento (transtornos mentais e comportamentos suicidas, dependência química), acidentes/vitimização e/ou deficiências em decorrência da atividade profissional e diretrizes de prevenção (primária, secundária e terciária) e de atendimento dos casos de emergência psiquiátrica que envolvam violência autoprovocada e comportamento suicida dos profissionais de segurança pública e defesa social, além de diretrizes de saúde ocupacional e de segurança no trabalho, o estabelecimento de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), bem como combate ao assédio moral e sexual, e realização de avaliação em saúde multidisciplinar periódica, preocupação com jornada de trabalho, com a higiene e salubridade dos locais de trabalho, banheiros e alojamentos.

Entre os resultados do Pró-vida podemos citar os estudos realizados em parceria com o Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB): 1) o livro *Saúde na Segurança Pública: indicadores e diretrizes para intervenções no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública*, que visou “investigar as necessidades de atenção direcionadas aos operadores de Segurança Pública de todas as regiões do Brasil e as vias potenciais para a promoção da saúde, prevenção e cuidado desta categoria profissional” (SENASP, 2022, p. 12); e o *Relatório Final: Pesquisa Nacional sobre valorização dos profissionais de segurança pública*, o qual irá subsidiar o planejamento de políticas públicas que atendam aos integrantes do Susp (SENASP, 2023).

Tais estudos apontam a necessidade de efetivação de políticas de saúde mental para os profissionais de segurança pública, tendo em vista os impactos psicológicos relacionados ao cotidiano de trabalho (falta de reconhecimento laboral, péssimas condições de trabalho, jornadas excessivas, baixa remuneração, materiais escassos, entre outras) e em decorrência dos eventos traumáticos vivenciados da atuação profissional, que desencadeiam sofrimento psíquico e transtornos mentais e comportamentais. Tendo em vista, que na maioria das corporações policiais não há serviços de apoio psicológico e psiquiátrico e, quando existem não há profissionais de saúde suficientes para atender à demanda. Além de falta de articulação entre o serviço ofertado e as demais políticas da instituição; barreiras na comunicação, serviços centralizados ou pouco divulgados, resistência dos profissionais em buscar os serviços; falta de confiança dos agentes nos profissionais de saúde mental, aspectos da cultura organizacional que inviabilizam a busca pelo atendimento psicológico, como ambiente rígido e hierarquizado; ausência de estratégias preventivas voltadas para a qualidade de vida, tendo em vista que num ambiente de sobrecarga de trabalho com risco iminente à vida não existe oportunidade de relaxamento e lazer. (Santos, 2021; SENASP, 2022; 2023).

Destaca-se, ainda, o Decreto nº 11.436/2023, que regulamenta a Lei nº 11.530/2007, que restituiu o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania [Pronasci 2], e cria o Sistema Nacional Bolsa-Formação, promovendo a adesão de estados e municípios e a capacitação e a valorização profissional dos trabalhadores da segurança pública.

Conclusões – Considerando que apenas em 2018 (trinta anos após a publicação da Constituição Cidadã) que inicia o movimento de identificação dos agentes de segurança pública como seres detentores de direitos, dignos de receber uma abordagem humanizada nas políticas públicas, em âmbito federal, estadual e municipal, com a implementação de ações governamentais, que lhes imprimem o perfil de pessoa detentora de direitos e não apenas um agente cumpridor de deveres ou de combate à criminalidade.

Considerando que as políticas públicas representam uma resposta do governo à demanda social, apresentada por diversos grupos sociais, tais como a sociedade civil, entes públicos e privados, organizações não-governamentais, meios de comunicação e outros, que juntos partem em busca de soluções para esta citada demanda; que dentre as demandas sociais que criam as políticas públicas, encontramos a segurança ou a falta dela, que dá origem às políticas públicas de segurança.

Considerando que, apesar da previsibilidade legal, da inclusão no rol dos direitos fundamentais, de ser instituída como dever do Estado e direito e responsabilidade de todos, a Segurança Pública ficou aquém das demais políticas públicas por mais de vinte anos, tendo suas diretrizes ficado restritas aos entes federativos de segurança; que demonstra certa resistência das instituições de Segurança Pública ao processo democrático, regulamentado pela Constituição Federal de 1988.

Considerando que Estudo de Diagnóstico sobre os Conselhos Estaduais de Segurança Pública aponta que esta relutância à participação social nas Políticas Públicas de Segurança se mantêm nos órgãos estaduais, atentando para o fato de que dezenove estados não criaram ou estão com seus conselhos inativos e, entre o restante, a maioria opera em modelo híbrido, o qual limita a participação da sociedade na tentativa de garantir direitos e solucionar os problemas inerentes à Segurança Pública, que não se limitam ao combate à violência e a criminalidade, como as questões de saúde do trabalhador de segurança pública.

Considerando que a inexistência ou ineficácia dos Conselhos de Segurança Pública não cessam apenas o controle e a participação social, mas negligenciam a participação dos próprios profissionais de Segurança Pública e Defesa Social na proposição de ideias, projetos, nos debates sobre a temática, bem como impedem o diálogo com a população, restringindo a interação entre polícia e sociedade, impossibilitando reivindicações quanto a melhorias de condições de trabalho, saúde e qualidade de vida.

Não há dúvidas de que a efetivação dos Conselhos com a participação social e de profissionais de Segurança Pública enriqueceriam as Políticas Públicas de Segurança, favorecendo a sua implementação como políticas de estado.

Conclui-se que as incorporações recentes na Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, a retomada do Pronasci 2 e o Sistema Bolsa-Formação, bem como os primeiros resultados dos estudos realizados pelo Pró-vida são importantíssimas para a valorização, saúde e reconhecimento do trabalhador da segurança pública. Porém, não há previsibilidade de obrigatoriedade, estabelecimento de prazos, a estipulação de como será viabilizada a implementação, avaliação e monitoramento das diretrizes a serem desenvolvidas pelo Susp, pelo Ministério da Justiça e da Segurança Pública, o que aponta fragilidades para a efetivação de tal política, como política de estado.

Palavras-chave: Políticas públicas; segurança pública; profissionais de segurança pública; saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988, 5 de outubro). Constituição da República Federativa do Brasil. Presidente da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Back, C. M. (2021). Acompanhamento psicológico preventivo para agentes de segurança pública. *Revista Brasileira De Segurança Pública*, 15(1), 208–225. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2021.v15.n1.1147>

Barão, M.; Resegue, M.; Monteiro, W. (2022). Políticas de estado: o que são e por que precisamos delas no Brasil? Politize! <https://www.politize.com.br/politicas-de-estado-o-que-sao-e-por-que-precisamos-delas%20nobrasil/>

Decreto nº 2.315, de 04 de setembro de 1997. (1997, 05 de setembro). Altera dispositivos do Decreto nº 1.796/1996. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1997/d2315.htm

Decreto nº 9.630, de 26 de dezembro de 2018. (2018, 27 de dezembro). Institui o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9630.htm

Decreto nº 10.822, de 28 de setembro de 2021. (2021). Institui o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social: 2021-2030. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Decreto/D10822.htm

Decreto nº 11. 107, de 29 de junho de 2022. (2022, 30 de junho). Altera o Decreto nº 9.489/2018; o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública. https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/7110/2/DEC_2022_11007.htm

Decreto nº 11. 436, de 15 de março de 2023. (2023, 16 de março). Regulamenta a Lei nº 11.530/2007; institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania, e dispõe sobre o Projeto Bolsa-Formação. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20232026/2023/decreto/d11436.htm

Filocre, D'Aquino. (2009). Classificação de políticas de segurança pública. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, Ano 3, Ed 5, Ago-Set/2009, p. 146-158. [file:///C:/Users/POLYANNA%20LAURA/Downloads/samibueno,+artigo9_D_'Aquino%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/POLYANNA%20LAURA/Downloads/samibueno,+artigo9_D_'Aquino%20(4).pdf)

Fonseca, F. (2013). Dimensões críticas das políticas públicas. *Cad. EBAPE.BR*, 3 (11) 402-418.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública [FBSP]. (2022). *Anuário brasileiro de segurança pública*. Edição VIII. São Paulo.

Fundação Oswaldo Cruz [FIOCRUZ]. (2020, março, 16). Políticas Públicas e Modelos de Atenção e Gestão à saúde no PMA. <https://portal.fiocruz.br/politicas-publicas-e-modelos-de-atencao-saude-no-pma>.

Gomes, V. M. S.; Rodrigues, M. L. A. (2007). *Formação de conselheiros em direitos humanos*. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos [Vols. 1-2].

Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001. (2001, 16 de fevereiro). Institui o Fundo Nacional de Segurança Pública-FNSP. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110201.htm

Lei nº 10.746, de 10 de outubro de 2003. (2003, 13 de outubro). Altera a redação dos arts. 1o, 4o e 5o da Lei no 10.201/2001. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.746.htm

Lei Nº 11.530, de 24 de outubro de 2007. (2007, 25 de outubro). Institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11530.htm

Lei nº 11.707, de 19 de junho de 2008. (2008, 20 de junho). Altera a Lei nº 11.530, de 24/2007, institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11707.htm

Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. (2018, 12 de junho). Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp). Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13675.htm

Lei Nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018. (2018, 19 de dezembro). Dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13756.htm

Lei nº 14.531, de 10 de janeiro de 2023. (2023, de 12 de janeiro) Altera as Leis nº 13.675/2018, que cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, institui a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14531.htm

Medida Provisória nº 384, de 20 de agosto de 2007. (2007, 21 de agosto). Institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2007/Mpv/384.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%20384%2C%20DE%2020%20DE%20AGOSTO%20DE%202007.&text=Institui%20o%20Programa%20Nacional%20de,Art

Ministério da Justiça. (1991). Secretaria de Polícia Federal. Dep. de Assuntos de Segurança Pública. Plano Nacional de Segurança Pública (pdf).

Ministério da Justiça. (2000). Plano Nacional de Segurança Pública: o Brasil diz não à violência. Presidência da República. https://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/unidades/procuradoria_geral/niceap/legis_armas/Legislacao_completa/Plano_Nacional_de_Seguranca_Publica_2000_2002.pdf

Ministério da Justiça e da Segurança Pública. (2003). Plano Nacional de Segurança Pública. www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/senasp-1/pnsp.pdf

Ministério da Justiça e da Segurança Pública. (2014, maio, 05). *Histórico do Conselho Federal de Segurança Pública*. <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/senasp-1/conselho-nacional/historico>

Poncioni, P. (2021). *Tornar-se policial: o processo de construção da identidade profissional do policial nas academias de polícia*. 1 ed. Curitiba, PR: Appris, 393p.

Portaria Interministerial nº 02, de 15 de dezembro de 2010. (2010, 16 de dezembro). Estabelece as Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública. Ministério da Justiça. <http://campanhanaweb.com.br/acsmce-antigo/wpcontent/uploads/2012/09/portaria-interministerial-l-n%C2%BA-02.pdf>

Portaria nº 1.148, de 12 de junho de 2012 (2012, 13 de junho). Institui a Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública. Presidência da República. https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/789/5/PRT_GAB_2012_1148.html

Santos, A. M. C. (2021). Entraves profissionais causadores de sofrimento mental em policiais militares. *Dissertação (mestrado profissional)*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/233695>

Secchi, L. (2014). *Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos* (2ª ed.). São Paulo: Cengage Learning.

Secretaria Nacional de Segurança Pública [SENASP]. (2014). *Matriz Curricular Nacional: para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública*. Ministério da Justiça – Departamento de Pesquisa, Análise da Informação e Desenvolvimento de Pessoal em Segurança Pública. Brasília, DF: 362p.

Secretaria Nacional de Segurança Pública [SENASP]. (2022). *Saúde na segurança pública: indicadores e diretrizes no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública/Pró-vida*. Ministério da Justiça e Segurança Pública, Brasília, DF: 284p.

Secretaria Nacional de Segurança Pública [SENASP]. (2023). *Relatório final: pesquisa nacional sobre valorização dos profissionais de segurança pública*. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Brasília, DF: 438 p.

Silva, L. A. S. (2014). Aplicabilidade das Normas de Saúde e Segurança do Trabalho aos Profissionais Alagoanos de Segurança Pública. Biblioteca Digital do Susp: 18p.

Silva, J. A. (2014). Teoria do conhecimento constitucional. São Paulo: Malheiros.

Spaniol, M. I.; Moraes, Jr.; M. C.; & Guimarães Rodrigues, C. R. (2020). Como tem sido planejada a Segurança Pública no Brasil? Análise dos Planos e Programas Nacionais de Segurança implantados pós-redemocratização. *Revista Brasileira De Segurança Pública*, 14(2), 100–127. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2020.v14.n2.1035>

Teixeira, E. C. (2002). O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade. *Revista AATR*.

Universidade federal do Rio de Janeiro [UFRJ]. (2014). Diagnóstico dos Conselhos Estaduais de Segurança Pública e de Direitos Humanos. <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-epesquisa/download/estudos/pspvolume3/1-diagnostico-dos-conselhos-estaduais-de-seguranca-publica-e-direitos-humanos-3.pdf>

RELATO DE EXPERIÊNCIAS DE INTERVENÇÃO EM SAÚDE MENTAL JUNTO A PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo
Doutora em Psicologia
thaisaugusta@gmail.com
Universidade Federal da Paraíba

Tatiana de Lucena Torres
Doutora em Psicologia
tltorres@gmail.com
Universidade Federal da Paraíba

Rochelly Bezerra Lopes de Almeida
Graduada em Psicologia
rochelly.bezerra@gmail.com
Universidade Federal da Paraíba

Alexia Carolina Gonçalves da Silva
Graduanda em Psicologia
acgs@academico.ufpb.br
Universidade Federal da Paraíba

Maria Teresa Soares Cardoso Cornélio
Graduanda em Psicologia
maria.cornelio@estudantes.ufpb.br
Universidade Federal da Paraíba

Gabriela Bayma Remos Fernandes
Graduanda em Psicologia
gabrielabayma@outlook.com
Universidade Federal da Paraíba

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O trabalho é um tema recorrente na trajetória humana, cuja concepção está diretamente relacionada ao contexto sócio – histórico – cultural, sendo objeto de múltiplas e ambíguas atribuições e significados/sentidos (Borges & Yamamoto, 2014), de modo que as transformações no mundo do trabalho incidem sob a dinâmica dos grupos sociais e interferem na dimensão psicossocial do sujeito. O trabalho assume uma perspectiva compreensiva de duas vias: por um lado é apontado como fonte de doença e infelicidade, tido apenas como gerador de renda, enquanto que, por outro lado, pode assumir um caráter positivo onde é visto como operador de saúde e prazer, ocupando um espaço de centralidade na vida dos sujeitos. Embora as condições de trabalho que favoreçam a saúde ou a doença sejam muito contrastantes, pode-se afirmar que o trabalho não é neutro com relação ao processo de saúde – doença dos sujeitos (Antunes, 1995; Dejours, 1992).

O cenário da fase capitalista atual é demarcada por uma intensificação laboral que ocasiona o consumo intensivo das energias físicas e psíquicas dos trabalhadores, além de gerar um ambiente de submissão e instabilidade em que o trabalhador, por medo do desemprego, aceita condições de precarização do trabalho, envolvendo aspectos como jornadas exacerbadas, ambientes insalubres, salários baixos, situações de humilhação e constrangimento, restrições ao lazer, sobrecarga em função de cobranças exageradas e imposições de metas cada vez mais inatingíveis, cujo desgaste resultante da união desses fatores passa a ser materializado no corpo do indivíduo (Elias & Navarro, 2006; Teixeira, 2012). Como aponta Antunes (1995), há um

esfacelamento do protagonismo social dos trabalhadores que são vistos essencialmente como força de trabalho ao invés de sujeitos de transformação. De fato, a partir do final do século XX até o início do século XXI as mudanças no mundo do trabalho, principalmente com relação aos padrões produtivos favorecidos pelo capitalismo, proporcionaram a propagação do trabalho precarizado.

A pandemia de Covid-19 trouxe impactos na vida social, com a recomendação do distanciamento social, modificando as interações com familiares, amigos, vizinhos e colegas de trabalho, a fim de reduzir a propagação do vírus, e na vida laboral, com as mudanças na organização do trabalho. Além disso, o rápido avanço da doença e o medo de adoecer também foi um fator estressante. Nesse sentido, os profissionais da saúde tiveram que assumir a linha de frente no combate ao novo coronavírus e precisam lidar diariamente com o alto risco de contaminação, a perda de pacientes e colegas de trabalho, o medo da transmissão da doença aos entes próximos, a falta de prescrição, as extensas jornadas de trabalho, assim como com a pressão e estresse de lidar com um sistema de saúde entrando em colapso por falta de leitos e insumos. Sendo assim, a exaustão física e psíquica prejudica diretamente a saúde mental destes trabalhadores (Prado et al., 2020).

Desde o início do período pandêmico no Brasil, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já alertava para o elevado risco de problemas na saúde mental dos profissionais da saúde. Os dados de pesquisas realizadas com profissionais dessa categoria de trabalho, durante esse período corroboram com o alerta da OIT e indicam a presença de sintomas relacionados à depressão, ansiedade, medo e sobrecarga de trabalho (Horta et al., 2022; Ribeiro, Giongo & Perez, 2021; Silva-Costa, Griep & Rotenberg, 2022). Além disso, profissionais da saúde que trabalharam no combate ao vírus apresentaram níveis críticos de sofrimento e falta de prazer no trabalho, com grave esgotamento profissional, associados a características ocupacionais como a alta exigência no trabalho e a percepção de baixo apoio social nesse período (Baptista et al., 2022). É fundamental pensar o desenvolvimento de ações nos ambientes de trabalho que permitam compreender as repercussões das vivências no espaço laboral para a saúde mental dos trabalhadores, de forma a planejar intervenções com foco na prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores no pós-pandemia, protegendo-os de forma integral.

Frente às possibilidades de transformação, Lúcio (2015) aponta que, atuar frente ao tema da saúde significa exercer impacto direto na realidade de muitos trabalhadores, o que pode ser feito a partir de transformações frente à organização do trabalho, condições físicas, aspectos do ambiente, da gestão e das relações de trabalho, tendo em vista que muitas das ocorrências com relação ao processo de saúde - trabalho - doença são derivadas por insegurança, inadequação das instalações associada a uma ausência de investimentos, desorganização dos processos, pressão psicológica e coerção.

A partir desse panorama a Psicologia se apresenta como agente de “contribuição para a investigação, para as práticas e para a contínua construção das ações que implementam e conformam a política de Saúde do Trabalhador” (Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas [CREPOP], 2008, p. 19), apresentando grande relevância no que diz respeito a compreensão sobre a subjetividade do trabalhador, seja com relação às vivências e às patologias decorrentes do trabalho.

Visando agir para a manutenção e a ampliação das contribuições apontadas frente ao eixo da Saúde do Trabalhador, toma-se como suporte teórico-metodológico as Clínicas do Trabalho (Clínica da Atividade, Psicossociologia, Psicodinâmica do Trabalho e Ergologia) para atuar

frente ao eixo da saúde mental e trabalho. Essas abordagens apresentam a compreensão do “trabalho como produtor de coisas, relações, sujeito, tendo em vista a transformação do real” (Bendassolli, 2015, p. 164) e tem como contribuição as diversas investigações a respeito da relação trabalho - subjetividade, de modo que apresenta uma visão de saúde direcionada para a capacidade de ser sujeito, sendo saudável aquele que possui a capacidade de transformação de si e da realidade, sendo capaz de se reconhecer como sujeito transformador.

Desse modo, além de considerar os aspectos subjetivos implicados no processo de saúde - trabalho - doença, as Clínicas colocam o sujeito em uma postura ativa, cuja atuação ocorre através do protagonismo dos coletivos de trabalho, o que pode ser reforçado pela contribuição direta das ações sindicais e, no ambiente hospitalar, também é contemplado pela possibilidade de manutenção e fortalecimento da reciprocidade e interdependência entre o trabalho humano e as atividades que são desenvolvidas, que revela a dimensão coletiva do núcleo saúde-trabalho (Bendassolli, 2015; Santos, 2010).

Assim, as Clínicas do Trabalho servem de alicerce para que sejam propostas intervenções em Psicologia do Trabalho, frente a temática de saúde mental e trabalho, proporcionando transformações no espaço laboral, bem como ressignificando aspectos internos da relação sujeito - trabalho, reduzindo a vulnerabilização dos sujeitos e coletivos do trabalho, de tal forma que não se restringe ao domínio da psicopatologia, mas compreende a atuação do pensar e agir diante da relação entre sujeito - trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011). Dessa forma, a partir do suporte técnico e teórico fornecido pela psicologia, há o desvelamento da compreensão acerca da Saúde Mental de modo a considerar o sujeito em sua dimensão holística, como ser biopsicossocial e espiritual, cujos diversos contextos, tais como família e trabalho, exercem uma função direta nas condições de bem-estar do sujeito (CREPOP, 2008).

Nesse sentido, o nosso projeto tem como objetivo promover intervenções nas temáticas de saúde do trabalhador e da relação entre saúde mental e trabalho, voltados para profissionais da saúde que atuaram ou atuam no enfrentamento à covid-19, além de promover debates sobre doenças que podem ser relacionadas ao trabalho, dos recursos técnicos, preventivos e assistenciais possíveis ao indivíduo no acontecimento destas doenças, bem como da capacidade de análise e identificação de nexos entre saúde mental e trabalho, contribuindo inclusive, para consolidação de ações de prevenção e promoção da saúde, bem como, a proporcionar a esses sujeitos um arsenal teórico metodológico que possibilite um melhor acolhimento aos trabalhadores adoecidos quando chegarem nesses espaços.

Objetivos da vivência – O objetivo principal da extensão era explorar o papel da psicologia do trabalho no contexto hospitalar, destacando a importância da saúde mental e do bem-estar dos seus profissionais.

Método – O projeto foi realizado no Hospital Universitário Lauro Wanderley, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), e teve como público alvo todos os seus trabalhadores. A primeira ação realizada foi uma pesquisa diagnóstica em saúde mental e trabalho que objetivava conhecer o contexto do hospital, entender as demandas dos profissionais e pautar as futuras ações do projeto. A pesquisa foi amplamente divulgada, podendo ser respondida online, por meio de um formulário, ou física, anonimamente. O instrumento possuía o total de 21 itens, os quais foram divididos em questões sociodemográficas, de vínculo empregatício, saúde mental e questões sobre a vivência de violências relacionadas ao contexto de trabalho.

Em um segundo momento, foi realizado um curso em saúde mental e trabalho ofertado a todos os trabalhadores e trabalhadoras com interesse em participar. O intuito era desmistificar o adoecimento mental e incentivar o cuidado em saúde mental, sendo dividido em 5 encontros realizados mensalmente. Com o intuito de finalizar esse momento, os trabalhadores ingressos na atividade se dividiram em grupos desenvolvendo um plano de ação para seus setores. Após a conclusão do curso, foram iniciados os plantões semanais de acolhimento para os trabalhadores e trabalhadoras em sofrimento psíquico, oferecidos em dois dias da semana em turnos diferentes e realizados por demanda espontânea, sem a necessidade de marcação prévia, a fim de desburocratizar e facilitar o acesso. Por fim, paralelamente ao acontecimento dos plantões, foram iniciadas oficinas nos setores, tendo como foco momentos coletivos de diálogo sobre saúde mental e trabalho.

Como suporte teórico-metodológico para norteamento das atividades, teve-se às Clínicas do Trabalho, em específico a Ergologia, mediante o uso do Dispositivo Dinâmico de Três Polos (DD3P). A partir desse dispositivo a Ergologia tem como objetivo desenvolver a produção de saberes que possibilite agir - em prol da saúde e do bem-estar coletivo - a partir da confrontação entre os saberes acadêmicos-científicos e tecnológicos entre si (Polo 1) e os saberes complexos produzidos a partir da atividade realizada (Polo 2). Essa confrontação é mediada pelo saber ético-epistêmico (polo 3), de modo que o diálogo é estabelecido como fonte de acesso aos saberes (Bendassolli & Soboll, 2014). Os resultados dessas atividades serão descritos a seguir.

Resultados – O projeto de extensão foi composto por quatro atividades gerais: pesquisa diagnóstica; curso abordando saúde mental e trabalho; oficinas temáticas; e acolhimento psicológico para todos os trabalhadores do hospital universitário, independentemente do vínculo empregatício. A pesquisa diagnóstica, aplicada entre os meses de agosto e setembro de 2022, consistiu em um instrumento de 21 itens com questões abordando a vivência de violências — física, psicológica, assédio, preconceito e/ou discriminação — relacionadas ao trabalho e a saúde mental. Por meio dela, foi possível obter informações precisas e atualizadas sobre as principais demandas, dificuldades e necessidades dos profissionais do hospital universitário. Desse modo, a pesquisa orientou o planejamento e a execução das atividades, garantindo que elas fossem direcionadas às áreas de maior impacto e relevância para os trabalhadores.

Ao todo, foram obtidas 228 respostas de trabalhadores alocados em 78 setores da instituição. De forma geral, a maioria dos respondentes foram do sexo feminino (84,2%); de etnia/raça parda (54,4%); heterossexuais (93,3%); vínculo de trabalho celetista (61%); tempo de trabalho na instituição variando entre 7 a 10 anos (29,4%); escalados no turno diurno (86,6%); e cumprindo jornada de trabalho de 20 a 40 horas semanais (71,1%).

Os resultados acerca do eixo Saúde e Trabalho apontam majoritariamente a vitimização por meio da agressão verbal (39,9%) e assédio moral (35,1%), acompanhados de preconceito/discriminação em um menor número (14%), mas não menos preocupante. Em relação aos impactos na saúde física decorrente do desempenho da atividade de trabalho, são respostas mais frequentes as dores de cabeça (44,3%), dores nas costas (43,4%) e problemas com o sono (46,1%). Por sua vez, ao abordar os sintomas e/ou problemas psicológicos relacionados ao trabalho, há maior expressividade de ansiedade (51,3%), desânimo e fadiga em geral (42,5%), adoecimento mental e/ou estresse (37,7%), vontade de ficar sozinho (29,8%), impaciência com as pessoas (29,8%) e mau humor (27,2%).

Ainda no eixo Saúde e Trabalho, os respondentes expuseram os fatores predominantes na progressão do adoecimento mental, sendo eles o excesso de trabalho, cobranças, falta de

reconhecimento, privilégios nas distribuições das escalas, questionamento/recusa de atestados por questões de saúde mental e relacionamento conturbado com a chefia. O fator 'reconhecimento' é destrinchado em quatro níveis: instituição, chefia, colegas e usuários. Em relação à instituição e chefia, na posição de gestão, ser reconhecido, para os trabalhadores, envolve carga horária de trabalho adequada, espaço físico apropriado, incentivo à ações voltadas para a saúde, valorização do trabalho desempenhado e tratamento igualitário. Por parte dos colegas, manter o bom relacionamento e trabalhar em equipe são essenciais para a satisfação e acolhimento. Já por parte dos usuários, os elogios e valorização verbal do trabalho acrescentam ao reconhecimento.

Após a aplicação e sistematização dos resultados da pesquisa diagnóstica, o projeto ofertou o curso sobre Saúde Mental e Trabalho, com duração de quatro encontros mensais, entre setembro e dezembro de 2022. Os momentos tiveram como temas Saúde do Trabalhador e Saúde Mental e Trabalho; Quadros Clínicos de Saúde Mental e Trabalho e Ferramentas para atuação em Saúde Mental. No último encontro, os participantes apresentaram propostas de projetos de intervenção em Saúde Mental e Trabalho no hospital. Os temas foram pensados objetivando apresentar aos participantes o quão intrincado está o trabalho na vida cotidiana; refletir sobre os impactos, positivos e negativos, que exerce na saúde e saúde mental do trabalhador; identificar os primeiros sinais de adoecimento físico e psíquico; e discutir formas de prevenir o aparecimento e/ou agravamento de situações adoecedoras.

Realizado em formato híbrido, contou com a participação de nove trabalhadores presenciais e catorze via remoto, por meio da plataforma Google Meet. No encerramento do curso, os participantes dividiram-se em grupos para apresentar as propostas de intervenção em Saúde Mental e Trabalho, correspondentes às problemáticas que enfrentavam em seus respectivos setores. Ao todo, cinco grupos construíram suas propostas, convergindo em pontos relacionados à sobrecarga de trabalho; comunicação não efetiva, entre a equipe e com a gestão; desvalorização de determinadas categorias profissionais; divisão desigual de tarefas; e problemas referentes à estrutura física do hospital, não condizentes com as necessidades de cada setor e/ou categoria.

Com base nos resultados da pesquisa diagnóstica, pudemos dar início ao desenvolvimento das oficinas no hospital. Essas foram projetadas para fornecer ferramentas e estratégias aos profissionais a fim de aprimorar suas habilidades de comunicação, fortalecer os relacionamentos interpessoais e promover a cooperação e as boas relações nos diversos espaços hospitalares, assim como de compreender os significados e sentidos do trabalho para esses trabalhadores e permitir um espaço amplo de discussão e participação. As oficinas foram realizadas em diferentes setores como enfermarias e áreas administrativas, por exemplo.

No contexto da psicologia do trabalho, a compreensão do significado do trabalho tem se mostrado fundamental para promover o bem-estar e a satisfação dos profissionais em seu ambiente laboral. Com o objetivo de explorar essa temática, as primeiras oficinas realizadas eram voltadas para a compreensão do significado do trabalho para os profissionais. Em uma delas, passamos entre os presentes uma caixa que continha "trabalho" inscrito dentro, após abrir a caixa, cada um deles precisava falar sobre o significado daquela palavra para si, sem dizê-la e em seguida passá-la adiante. Através dessas dinâmicas participativas, reflexões individuais e discussões em grupo, os participantes foram incentivados a refletir sobre a importância do trabalho em suas vidas, os significados que atribuem a ele e como esses significados influenciam sua motivação, satisfação e engajamento em suas atividades.

Durante as discussões em grupo, os participantes tiveram a oportunidade de compartilhar suas percepções, desafios e conquistas relacionados ao significado do trabalho. Foi notável a diversidade de perspectivas e experiências, evidenciando a importância de considerar a subjetividade de cada indivíduo na compreensão do significado do trabalho. Através da reflexão e do diálogo, eles puderam reconectar-se com alguns dos momentos vividos, nos permitindo desenvolver novas oficinas nesses setores que sempre se baseassem nos rumos traçados na anterior e em abordagens de liderança positiva, comunicação eficaz e coletivos de trabalho, fatores que desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente saudável.

Assim, as oficinas posteriores, estiveram focadas em especial na importância da comunicação efetiva e da empatia no trabalho. Os participantes foram incentivados a compartilhar experiências e desafios enfrentados em suas práticas diárias. Através de dinâmicas de grupo e simulações de situações reais, foi possível trabalhar técnicas de escuta ativa e nos adentrarmos mais em seu cotidiano de trabalho. Pensando nisso, é importante refletir sobre como a troca de experiências entre os profissionais também pode gerar um senso de pertencimento e apoio mútuo, fortalecendo a coesão da equipe e colaborando para o desempenho sadio de suas atividades no cotidiano de trabalho.

Com o objetivo de contribuir com esse propósito, algumas das oficinas exploraram a importância dos relacionamentos interpessoais saudáveis. Desse modo, com o auxílio de algumas impressões em formato de tijolos, uma cartolina e canetas instruímos os profissionais a escreverem atitudes que promoveriam uma melhor relação entre os trabalhadores no papel, incentivando-os a colocar esses tijolos na cartolina de modo a construir a possibilidade de uma colaboração empática e promotora de benefícios mútuos. Através dessa atividade, os profissionais indicaram reconhecer e valorizar mais as habilidades individuais de cada membro de sua equipe e as próprias. Concentrou-se portanto na promoção da cooperação efetiva dentro das equipes de trabalho. Explorando a importância do trabalho em equipe, da definição clara de papéis e responsabilidades, e da colaboração para atingir objetivos comuns. Através de exercícios práticos, foi possível trabalhar também a resolução e superação de conflitos.

Outro fator importante, é que a natureza exigente e estressante do trabalho desempenhado em um hospital pode afetar a saúde mental e física. Nesse sentido, em abril foi organizada uma ação referente ao Abril Verde, mês de conscientização em saúde e segurança no trabalho e prevenção de acidentes, em alguns setores administrativos da instituição. A equipe de extensão contou com a participação de um fisioterapeuta, especializado em questões relacionadas às doenças laborais, que realizou uma fala sobre a importância de se atentar aos primeiros sinais de adoecimento, mesmo que mínimos; instruiu sobre algumas mudanças ergonômicas que poderiam ser realizadas nos postos de trabalho para prevenir o desenvolvimento de doenças; e conduziu alguns alongamentos possíveis de serem inseridos no cotidiano de trabalho, com finalidade de retardar o aparecimento de Lesão por Esforço Repetitivo (LER) / Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT).

Paralelamente às oficinas, aconteciam os acolhimentos psicológicos, que tinham o intuito de oferecer suporte e cuidado à saúde mental dos trabalhadores do hospital. Acontecendo às segundas e terças-feiras, no turno da tarde e no turno da manhã respectivamente, esses acolhimentos aconteciam por demanda. Tendo sido foi estruturado de forma a garantir um atendimento confidencial e acessível a todos os profissionais do hospital, independentemente do setor em que atuavam, essa atividade era desenvolvida pelos extensionistas, que participavam de reuniões de supervisão semanalmente. Importa mencionar que antes do início das sessões de acolhimento e durante a sua decorrência, foram realizadas ações de divulgação

e sensibilização para que os profissionais compreendessem a importância do cuidado com a saúde mental e soubessem como acessar o serviço. Materiais informativos também foram disponibilizados para comunicar sobre os benefícios do acolhimento psicológico e tentar dissipar quaisquer estigmas associados à busca de ajuda profissional.

A atividade de encerramento da vigência consistiu em uma caminhada na instituição, com o propósito de divulgar o folder intitulado “Intervenções em Saúde Mental e Trabalho junto a profissionais de saúde”. Elaborado pela equipe extensionista, o material reúne diversos locais em que é possível encontrar plantões psicológicos e psicoterapia, incluindo os Centros de Atenção Psicossocial, e clínicas-escola das universidades e centros universitários da cidade. Nesse momento, foi possível avaliar, de forma vivencial, os setores e profissionais que o projeto conseguiu atingir, ao ser reconhecido e reconhecer os diversos trabalhadores que formam a instituição; e identificar em quais espaços as ações não puderam chegar, a serem colocados em pauta para ações futuras.

Em conclusão, não podemos desconsiderar o ambiente complexo de uma unidade hospitalar com equipes multiprofissionais, não só ao que tange a saúde, mas também a administração. Como o objetivo comum desses trabalhadores é o bem-estar dos pacientes, muitas vezes durante o projeto foram narradas a sensação de desamparo e abandono desses profissionais com relação ao seu próprio bem-estar. Além disso, situações de exaustão emocional, carga de trabalho intensa e dificuldades de comunicação com os pacientes e colegas também são fatores comuns, que compareceram nos muitos momentos em que nos encontramos com esses trabalhadores.

No conjunto, essas ações de extensão em saúde do trabalhador demonstraram a importância de abordagens abrangentes e integradas para promover um ambiente laboral saudável e satisfatório. Ao investir no cuidado com a saúde mental, na melhoria das relações interpessoais, na capacitação dos profissionais e na identificação e mitigação de riscos ocupacionais, é possível criarmos um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor. Para isso, a continuidade de ações desse caráter é essencial para manter a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em longo prazo.

Conclusão – Ao longo deste relato de experiência, pudemos compartilhar as atividades realizadas em um hospital universitário como parte de uma ação de extensão em saúde do trabalhador, fundamentada na Psicologia do Trabalho e com referencial teórico da

Ergonomia e do Dispositivo Dinâmico de Três Polos. A abordagem da Psicologia do Trabalho trouxe uma compreensão aprofundada dos aspectos psicossociais e emocionais presentes no contexto hospitalar, reconhecendo a importância de cuidar da saúde mental e do bem-estar dos profissionais que nele desempenham suas funções.

A incorporação dos referenciais teóricos da Ergonomia e do Dispositivo Dinâmico de Três Polos ampliou a compreensão sobre a relação entre o trabalho e a saúde dos profissionais. A Ergonomia proporcionou uma análise dos aspectos físicos e organizacionais do ambiente de trabalho, buscando identificar e intervir em situações que pudessem gerar desconforto, riscos à saúde e desgaste físico. Por sua vez, o Dispositivo Dinâmico de Três Polos trouxe uma perspectiva mais ampla, considerando os aspectos subjetivos e coletivos do trabalho, como as relações interpessoais, o significado do trabalho e as dinâmicas de poder presentes no ambiente hospitalar.

A integração desses referenciais teóricos permitiu uma abordagem multidimensional, visando promover a saúde do trabalhador em sua totalidade. Ao reconhecer a importância da interação entre os aspectos psicológicos, físicos e sociais do trabalho, foi possível intervir com o objetivo de promover um ambiente laboral mais saudável e propício ao bem-estar dos profissionais. A ação possibilitou uma compreensão mais completa das demandas e desafios enfrentados no trabalho, oferecendo estratégias eficazes e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e do desempenho dos profissionais. Portanto, a implementação dessas atividades demonstrou a importância de abordagens multidisciplinares e teoricamente embasadas para promover a saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Saúde Mental; Profissionais da Saúde; Saúde do Trabalhador.

REFERÊNCIAS

Antunes, R. L. (1995). Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Cortez.

Baptista, P. C. P., Lourenço, D. C. de A., Silvestre Silva-Junior, J., Cunha, A. A., & Gallasch, C. H.. (2022). Indicadores de sofrimento e prazer em trabalhadores de saúde na linha de frente da COVID-19. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 30. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5707.3555>

Bendassolli, P. F. (2015). Clínicas do trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (1ª ed., pp. 163-170). Casa do Psicólogo.

Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 59-72. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p59-72>

Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. (2014). Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho. Atlas.

Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do Trabalho: Construções Históricas e Desafios Contemporâneos. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2ª ed.). Artmed.

Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (2008). Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a). Conselho Federal de Psicologia. Brasília. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2009/10/CREPOP_Saude_Trabalhador_x2_x.pdf

Dejours, C. (1992). A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho (5ª ed.). Cortez - Oboré.

Elias, M. A., & Navarro, V. L. (2006). A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(4), 517-525. doi.org/10.1590/S0104-11692006000400008

Horta, R. L., Lucini, T. C. G., Lantin, P. J. S., Perdonssini, L. de B., Sette, T. G., Bittencourt, M. C., Barbosa, M. L. L., & Camargo, E. G.. (2022). “Pegar” ou “passar”: medos entre profissionais da linha de frente da COVID-19. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 71(1), 24–31. <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000360>

Lúcio, C. G. (2015). Saúde do trabalhador e ação sindical. Plataforma Política Social: Caminhos para o desenvolvimento. <https://plataformapoliticasocial.com.br/saude-do-trabalhador-e-a-cao-sindical>

Prado, A. D., Peixoto B. C., Silva, A. M. B., & Scalia L. A. M. (2020). A saúde mental dos profissionais de saúde frente à pandemia do COVID-19: uma revisão integrativa. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, (46). <https://doi.org/10.25248/reas.e4128.2020>

Ribeiro, B. C., Giongo, C. R., Perez, K. V. (2021). “Não somos máquinas!”: Saúde Mental de Trabalhadores de Saúde no contexto da pandemia covid-19. *Política & Sociedade*, 20(48), 70-100. <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2021.82617>

Santos, P. R. (2010). Saúde do trabalhador no trabalho hospitalar: metodologias integradas de avaliação de experiências nos espaços de intervenção em hospitais no estado do Rio de Janeiro [Tese de Doutorado, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca]. https://bvssp.icict.fiocruz.br/pdf/25495_paula_ultima_versao_22_01-2010.pdf

Silva-Costa, A., Griep, R. H., & Rotenberg, L. (2022). Percepção de risco de adoecimento por COVID-19 e depressão, ansiedade e estresse entre trabalhadores de unidades de saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 38(3). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00198321>

Teixeira, M. C. (2012). A invisibilidade das doenças e acidentes do trabalho na sociedade atual. *Revista de Direito Sanitário*, 13(1), 102-131. doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v13i1p102-131

SUBJETIVIDADE DOS PILOTOS: IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID19 NO TRABALHO

Amanda de Freitas Campos
Psicóloga
psicologa.amanda63@gmail.com

Márcio Roberto Malcher Furtado
Psicólogo
Inspetor de Manutenção de Aeronaves na Força Aérea Brasileira (FAB)

Thiago Bomfim
Psicólogo e Mestre
thiagohbomfim@gmail.com

RESUMO

Em tempos de COVID-19 o setor aéreo sofreu grandes impactos. A pandemia trouxe o isolamento, impossibilitando o voar em quase em sua totalidade. Sobretudo, mesmo estando em meio ao sofrimento emocional e financeiro, houve a possibilidade de estar com suas famílias, oferecendo um novo cenário, dando alívio ao sofrimento, transformando em prazer. O artigo tem por objetivo articular a Psicologia no contexto da aviação, a partir da Psicodinâmica do Trabalho, e analisar aspectos subjetivos na autopercepção dos pilotos acerca da dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho. Foram entrevistados 6 pilotos de linha aérea de gênero masculino, com idades entre 27 e 58 anos, de vários estados do Brasil. Os dados coletados foram analisados a partir da análise de conteúdo da Bardin. Por conseguinte, mesmo entre tantas adversidades nesse período, o prazer em estar com a família, foi maior do que deixar de voar.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho, COVID-19, piloto.

1. INTRODUÇÃO

O prazer do piloto está vinculado ao sentido de voar, assim tendo uma forte identificação com o seu instrumento de trabalho, o avião. Nesse sentido, o “ser piloto” passa a completá-lo e a constituí-lo como pessoa, na medida em que o avião também se torna uma extensão de si. Logo, nutre uma relação de identificação, na qual o piloto - possivelmente encantado pelo poder, características e performance do avião - torna-se detentor das mesmas capacidades por sua habilidade e competência em controlá-lo (Bayer, 2018). Justamente devido tal relação, ao se distanciar do seu objeto, limitado a não voar, a ausência de trabalho transforma-se em sofrimento.

Em tempos pandêmicos, o setor aéreo sofreu grandes impactos. A própria condição de instabilidade econômica das empresas aéreas insere uma ameaça, pois o risco de demissões no contexto de trabalho dos pilotos é bem presente. Além do custo financeiro e físico, são demandados dos pilotos um maior custo afetivo, pois sua atividade profissional exige ausências do convívio social e familiar (Bayer, 2018).

A partir desse efeito, sem muitos espaços para o mundo do trabalho, as vivências prazer-sofrimento são intrínsecas, diante dessa realidade. Para Dejours, os sujeitos se utilizam de estratégias para enfrentar a organização com o intuito de impedir o adoecimento e garantir a produtividade. Entretanto, para transformar o trabalho que causa sofrimento em algo prazeroso, a organização do trabalho deve proporcionar liberdade criativa, a fim de que o sujeito se engaje no coletivo e identifique ações que viabilizem vivências de prazer (Dejours, 2008b, p. 70). Por conseguinte, em virtude da pandemia, essa liberdade criativa, possibilitou adaptações em outros segmentos, aproximação das famílias e o reconhecimento do trabalho, enquanto a entrega das vacinas.

Nesse ínterim, a proposta da pesquisa foi analisar a relação prazer e sofrimento na atuação dos aviadores em meio ao cenário da pandemia do coronavírus. Sendo assim, a COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) que provoca diversos sintomas a cada indivíduo, tais sintomas geralmente são leves e começam se agravar gradualmente; podendo levar à morte. Entretanto, a maioria das pessoas (cerca de 80%) se recupera da doença sem precisar de tratamento hospitalar. Desse modo, 1 (um) em cada 6 (seis) pessoas infectadas por COVID-19 fica gravemente doente e desenvolve dificuldade de respirar, dentre outras condições de saúde (OPAS, 2021).

2. MÉTODO

O estudo trata-se de pesquisa exploratória, de caráter qualitativo e de campo, correlacionando saúde-trabalho e processos de subjetivação a partir das vivências dos sujeitos implicados (Casadore, 2007). Para a análise dos dados, foram utilizados pressupostos psicanalíticos e análise de conteúdo, segundo Bardin (2016).

A amostra do estudo foram 6 (seis) pilotos de linha aérea, sendo todos do gênero masculino, com idade entre 27 e 58 anos, de vários estados do Brasil. Nesse processo, foram utilizados questionário Sociodemográfico e entrevista semiestruturada, com objetivo de capturar interpretações dos sujeitos de forma singular através da fala e escuta ativa a cada participante (Gil, 2002; Bardin, 2016). Por fim, foram utilizados pressupostos psicanalíticos, bem como a Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2007b) para a compreensão dos aspectos subjetivos e sociais, relacionados ao contexto do trabalho.

3. RESULTADOS

No primeiro momento, foi coletado 21 (vinte e uma) respostas, por meio do questionário sociodemográfico, sendo que 6 (seis) pilotos prosseguiram com a entrevista semiestruturada.

Todos os participantes se autodeclararam do gênero masculino, com idade entre 27 e 58 anos, de vários estados do Brasil. Em termos de raça/cor, a maioria se autodeclarou branca, estado civil casado ou união estável, possuindo de 1 (um) a 2 (dois) filhos. Além disso, todos declararam possuir vínculo empregatício, com variação de renda entre 6 ou mais de 12 salários mínimos. Outro dado relevante é que apenas 2 (dois) pilotos tem algum familiar inserido na área da aviação. Por fim, os pilotos entrevistados informaram que atuam de 7 (sete) a 29 (vinte e nove) anos de profissão.

Após a chegada do vírus, a demanda por voos domésticos no Brasil teve um decréscimo de 75% e os voos internacionais das empresas aéreas brasileiras chegaram à redução de 95% em relação ao mesmo período em 2019 (ABEAR, 2020). Diante dessa realidade, as empresas aéreas sofreram diretamente o impacto da pandemia, resultando em muitos cancelamentos de voo, perda de emprego e geração de incertezas. Além do mais, o medo de morrer, insegurança e ansiedade foram latentes nesse período. Desse modo, quando os pilotos se veem diante do risco de perder seus empregos, essas preocupações se instalam, já que não há muitos espaços ou possibilidades no mundo do trabalho (Ferreira & Silva, 2021). Sobre isso, cita-se o relato de P4:

No começo da pandemia lá em março do ano passado, a gente viu o que estava acontecendo com os cancelamentos de voo etc. Para mim o maior receio foi mesmo de perder o emprego. A gente sabe que é assim. E sendo brasileiro, eu estava com muito medo do que ia acontecer com o país também, porque a gente estava vislumbrando como é que as pessoas iam se sustentar na época. (P4)

Diante dessa crise, as empresas aéreas obtiveram redução salarial em até 70%, porém a remuneração dos aeronautas era conforme jornada executada; considerando os dias efetivos de trabalho e respeitando o valor mínimo de 30%. Outras medidas alternativas propostas pelas companhias para evitar demissões foram as licenças não remuneradas, férias antecipadas e os acordos (SNA, 2021). Os participantes P2 e P6 apontam em seus relatos tais impactos descritos pela literatura:

Eu tirei meses de licença do trabalho, eu tive um impacto financeiro de não ter salário. Além disso, as horas de voo diminuíram bastante. Então, enfim, continua o impacto financeiro. Fazia parte da nossa rotina ter turnos invertidos. Trabalhar de madrugada é algo que a gente faz e eu, pelo menos, gosto. Tiveram essas três maiores esferas de impacto direto da pandemia, além do voo internacional. (P2)

Impactos diretos foram a redução salarial em detrimento da manutenção do emprego e ficar em casa. Eu abri mão de um mês de emprego, uma licença não remunerada. Teve gente que ficou cinco, seis meses. Então, o impacto direto e objetivo, isso influencia em tudo. (P6)

Desse modo, a remuneração do piloto, por sua vez, está vinculada às horas voadas; portanto, quanto mais se voa, mais se recebe, sendo os voos noturnos, feriados e aos domingos mais bem remunerados. Aos olhos do empregador, supõe-se ser este um fator de recompensa para o piloto (Bayer, 2018).

Existe um valor fixo, né? Um valor fixo e um valor variável, o americano trouxe essa essa ótica produtivista que é típica da sociedade norte-americana. Então, você só ganha quando você produz. (P1)

Remuneração de aeronautas de empresas grandes no Brasil se dá da seguinte forma: existe uma parte fixa salário. Isso é convenção coletiva de trabalho, lei do aeronauta e tudo mais. Aí existe a parte variável que seria a quantidade de horas voadas que a gente executa e a qualidade dessas horas. Então, se eu fizer horas noturnas, noturnas em feriados e domingos é se eu voar num domingo, isso tudo vai acrescentando valor ao meu pagamento final. (P2)

Ademais, ficar longos períodos distante de casa é um problema comum que os pilotos enfrentam: o isolamento, o abandono, a dificuldade em manter vínculos são as companhias constantes na vida do tripulante. “É o viver na mala. A mala aqui também se faz presente porque é onde acumulam seus pertences, objetivos e subjetivos. Vivem no provisório por muito tempo e não conseguem voltar para suas cidades e famílias com frequência” (SNA, 2015, p.16).

Por outro lado, apesar das adversidades devido à pandemia, o isolamento foi primordial para a diminuição da contaminação (Ferrari & Cunha, 2020). Nesse sentido, ficar em casa, para os pilotos, apresentou aspectos positivos, porquanto puderam realizar tarefas que teriam mais dificuldade ou não fariam devido a ausências; como aproveitar mais sua família e filhos, cozinhar, assistir filmes e séries, dentre outros. Tais estratégias descritas pelos pilotos podem ser citadas abaixo:

[A pandemia] trouxe ansiedade, incerteza com o futuro e ao mesmo tempo eu estive mais perto da família, dos filhos, né? Na diminuição dos voos e eles sem escola, isso foi bom porque tivemos mais tempo. (P4)

Cara, o bom da pandemia é que eu curti demais os meus filhos. Eu sou muito apegado a eles, então pude estar ao lado o tempo todo. Dentro de casa eu tô falando com a esposa e podemos fazer coisas que antes não fazíamos. Vou cozinhar uma pipoca pros meus filhos hoje e ver filme juntos. Uma coisa simples, sabe? (P6)

Tinha dia que eu comia na frente do computador, fechava a câmera. Minha namorada vinha e me dava um beijo, trazia café e bolo. Então, eu consegui viver mais a minha família. Isso pra mim foi muito importante. Eu vou dizer pra vocês que se não fosse estar em casa, na pandemia, no home office, talvez o relacionamento não teria sobrevivido. Teria sido mais um que entraria pra estatística. Então, baixar o computador, que independente de ser oito horas, nove horas e você já tá no sofá e ainda conseguir ver uma série, dar atenção, foi muito importante. (P1)

Com certeza, várias coisas positivas. O fato de eu ter tirado licença me permitiu passar mais tempo com a minha família, acompanhei o final da gravidez da minha esposa e

vi o nascimento da minha filha. Coisa que talvez eu não conseguiria fazer se eu estivesse voando e tivesse um pedido de escala negado porque não deu, tive que voar naquele dia e naquele dia minha filha nasceu. Então, acho que eu considero isso o ponto mais alto: o tempo maior em casa. O tempo em família foi bom. (P2)

Ainda, os pilotos foram de suma importância para o transporte da vacina em massa para a COVID-19, uma conquista e sonho realizado por toda a humanidade. Perante a isto, nesse momento tão esperado, os pilotos tiveram o prazer de ter a experiência e reconhecimento diante da sociedade, tal como descrito no relato de P5: *“Então esse é o lado prazeroso da coisa do transporte de vacina, né? Hoje com esse negócio da pandemia. Você se sente importante fazendo parte de algo que vai fazer bem pra população”*.

4. CONCLUSÃO

Durante a pandemia, o prazer em voar ficou distante dos pilotos, causando dor e sofrimento. Contudo, esse sofrimento pode-se transformar em prazer, mesmo estando longe do seu objeto de trabalho, o avião, os pilotos tiveram a oportunidade de estar com suas famílias. Tarefas que para muitos outros trabalhadores são rotinas; como ver o nascimento da filha, assistir filme, ficar com suas esposas, não o são para os pilotos. Contudo, puderam desfrutar de tais momentos por estarem em casa.

Desse modo, o que estava dando alívio ao sofrimento, isto é, permanecerem em casa, também ocasionou preocupação e sofrimento devido ao aspecto financeiro, pois ficaram com medo e receosos de serem dispensados. Assim, ao mesmo tempo que o sujeito tem prazer em voar também se encontra em sofrimento. *“É o viver na mala”*, na qual, encontra sua subjetividade, pertencimentos, o seu trabalho.

Diante desse binômio prazer/sofrimento no ambiente de trabalho, a Psicodinâmica compreende que o prazer ultrapassa o sofrimento como fonte de felicidade quando o sujeito se realiza e se sente reconhecido.

Desse modo, constata-se que durante a pandemia, o prazer foi maior que o sofrimento para pilotos, porquanto, partir dos relatos apresentados, pode-se depreender que embora a pandemia tenha ocasionado impactos negativos na vida profissional, principalmente na área financeira, os pilotos tiveram recompensa de estar com sua família. Algo que os afeta muito devido à natureza da profissão, pois tal trabalhador sofre grandes influências do tempo e da distância; além do estresse, cansaço e nível de cobrança que sentem a respeito da empresa no gerenciamento das escalas de voo, folgas e férias (Bayer, 2018). Ademais, sentiram-se extremamente úteis à sociedade ao transportarem a vacina contra o Coronavírus.

REFERÊNCIAS

- Associação Brasileira das Empresas Aéreas (2020). *Impacto da pandemia do novo Coronavírus*. ABEAR. Recuperado de <https://www.abear.com.br/imprensa/agencia-abear/noticias/abear-impacto-da-pandemia-do-novo-coronavirus/>
- Casadore, M. M. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho em Dejours*. In A. M. Mendes (org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bayer, Karynne Cordeiro. (2018). “*Amamos o que fazemos, mas precisamos de um tempo para nós mesmos!*”: retrato da *Qualidade de Vida no Trabalho dos Pilotos do Transporte Aéreo Público Regular de Passageiros no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32539/1/2018_KarynneCordeiroBayer.pdf
- Dejours, C. (2008b). Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: S. Lancman; L. I. Snelwar, (orgs). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 57-123). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo, 2004,
- Dejours, C. (2007b). *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In A. M.; S. C. C. Lima; & E. P. Facas (orgs). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília. Editora Paralelo 15.
- Ferrari, A., Cunha, A.M. (2020). *A pandemia de Covid-19 e o isolamento social: saúde versus economia*. Recuperado de <https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/artigo-a-pandemia-de-covid-19-e-o-isolamento-social-saude-versus-economia/>
- Ferreira, M.A., Silva, T.A. (2021). *O impacto da COVID-19 na carreira dos pilotos de avião no Brasil*. Recuperado de <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2231/1/Artigo%20Final.Matheus%20Malaman.pdf>
- Gil, A. C. (2002). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. (4. edição, Ed.) São Paulo: Atlas.
- Organização Pan-Americana da Saúde (2021). *Plataforma Clínica Global da OMS para COVID-19. Dados para a resposta da saúde pública. Relatório sobre a caracterização clínica da COVID-19 Brasil*. OPAS-W/BRA/PHE/COVID-19/21-0057. Recuperado de <https://iris.paho.org/handle/10665.2/54817>
- Sindicato Nacional dos Aeronautas (2015). *SNA Mapeamento biopsicossocial do aeronauta brasileiro*. São Paulo, Janeiro de 2015, pag.16. Recuperado de <http://www.aeronautas.org.br/wp-content/uploads/2015/06/CLIQUE-AQUI-PARA-BAIXAR-O-PDF-DO-MAPEAMENTO-DE-SA%C3%9ADE-DOS-AERONAUTAS.pdf>
- Sindicato Nacional dos Aeronautas (2021). *Passaredo: tripulantes aprovam proposta de Acordo Coletivo de Trabalho*. Recuperado de <https://www.aeronautas.org.br/submanchetes/315-sub-manchete-2/10676-passaredo-tripulantes-aprovam-proposta-de-acordo-coletivo-de-trabalho.html>



VIVÊNCIAS LABORAIS DE UMA ENFERMEIRA DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA (SAMU) DURANTE A COVID-19

Janine Kieling Monteiro
Doutora em Psicologia
janinekm1967@gmail.com
UNISINOS

Aline Pereira Soares
Mestre em Psicologia
alinepsoares@hotmail.com
UniRitter

Bruna Santini Lanzarin
Mestranda em Psicologia
brulanzarin@gmail.com
UNISINOS

Júlia Consoli
Acadêmica de Psicologia
juliaconsoli12@gmail.com
UNISINOS

Kamila Nunes Pires
Bacharel em Psicologia
kmilanp@gmail.com
UNISINOS

Vanessa Ruffatto Gregoviski
Doutoranda em Psicologia
vanessaruffattog@gmail.com
UNISINOS

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – A pandemia da COVID-19, provocada pelo SARS-CoV-2, foi declarada em março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (WHO, 2020). Ainda sem a existência de vacinas, era altamente transmissível e provocava uma doença que poderia variar de casos leves a casos graves, desencadeando a Síndrome Respiratória Aguda Grave (Miranda et al., 2021). O Brasil confirmou um número elevado de pacientes positivados em um curto período, concomitante ao aumento expressivo de casos graves, demandando atenção hospitalar e de urgência (Souza et al., 2020).

Esse cenário exigiu excessivamente dos sistemas de saúde e de seus profissionais. Houve a necessidade de uma assistência rápida aos pacientes através da utilização do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) e dos serviços de emergência. O grupo de trabalhadores da enfermagem esteve na linha de frente no enfrentamento da COVID-19, especialmente o(a) enfermeiro(a) emergencista, ativo(a) no acompanhamento dos pacientes infectados (Thomas et al., 2020).

Dessa forma, esses trabalhadores foram afetados diretamente pelos fatores envolvidos durante esse período crítico. Dentre eles, é possível citar a superlotação de hospitais, o excesso de trabalho, a lida com o sofrimento dos pacientes e pessoas próximas, o medo de ser infectado entre outros, como questões latentes nas experiências vividas por esses profissionais (Marcheti et al., 2021)

Tais fatores vão de encontro à ideia defendida por Dejours (2012), de que as prescrições de uma função não são suficientes para mensurar a realidade concreta da atuação. Portanto, o sujeito necessita engajar a própria personalidade para superar as divergências que se mostram dentro da Organização do Trabalho, mobilizando sua subjetividade de forma individual ou junto ao coletivo, para que o trabalho passe a atuar como importante parte da sua identidade. Tendo em vista isso, este estudo objetivou analisar as vivências laborais de uma enfermeira do SAMU, durante a COVID-19, e as suas repercussões na saúde mental.

Método – Trata-se de um estudo de caso único (Yin, 2010), com delineamento qualitativo, transversal e exploratório. Para tal, conduziu-se uma entrevista semiestruturada, junto a aplicação de um questionário sociodemográfico, laboral e da saúde a uma enfermeira do SAMU que atuou na pandemia.

A entrevista ocorreu no primeiro semestre de 2021, pico de maior índice pandêmico no Rio Grande do Sul, de forma online. Os dados foram gravados e transcritos para posterior análise. Destaca-se que os procedimentos éticos foram seguidos. Por fim, após coleta e transcrição, o conteúdo da entrevista foi explorado pela análise temática conforme preconizada por Braun e Clarke (2006).

Resultados e Discussão – A participante foi uma mulher de 58 anos graduada em Enfermagem. Residia com seu filho, e era solteira. Quando questionada sobre sua atuação profissional, conta que atua há 11 anos no SAMU, um emprego do qual sempre gostou muito. Por fim, coloca que sua jornada de trabalho tem em torno de doze horas e que, em um período pré-pandêmico, realizava cerca de 500 atendimentos mensais (chegando a mil no momento da entrevista).

Os dados coletados permitiram agrupar suas vivências laborais nas seguintes categorias: sobrecarga de cuidados diários específicos, medo da contaminação de familiares, rotina exaustiva, influência de fatores externos a seu trabalho, luto e o (des)cuidado para com pacientes psiquiátricos. A análise desses dados auxiliou no entendimento das vivências do trabalho, da especificidade da atuação da enfermeira no SAMU, assim como dos aspectos de sofrimento envolvidos nesta atuação durante o período mais crítico da pandemia de COVID-19.

A sobrecarga de cuidados diários específicos surgiu como um aspecto de alta relevância e atrelada ao sofrimento psíquico laboral. Como particularidade de seu trabalho em uma ambulância, falou sobre o excesso de cuidados que precisava ter, pois sua rotina laboral acarretava o transporte de inúmeras pessoas diariamente, um número que dobrou na pandemia junto ao risco de contágio e exposição. Logo, notou-se que esse cenário intensificou suas atividades laborais, algo que a participante caracteriza como uma sobrecarga de trabalho, pois, ainda que sua jornada estipulada tenha se mantido, realizou 500 atendimentos mensais a mais do que o habitual, exigindo em demasia de seu corpo e seu psíquico.

Ainda sobre esses cuidados, a higienização do transporte e equipamentos, algo que requer considerável esforço físico visto repetidas vezes, ficou sob sua responsabilidade, tornando-se cansativo e algo que a deixou em constante estado de alerta em razão da periculosidade do momento. O mesmo aconteceu em relação a sua paramentação. Em contrapartida, relatou como fonte de sofrimento o negacionismo de alguns colegas que se recusavam a utilizar equipamentos de proteção (EPI) adequados, expondo os demais parceiros de trabalho a um risco maior de contaminação. Algo semelhante se percebe na pesquisa de Teixeira e colaboradores (2020) que assinala, também, a escassez de EPIs, seu uso prolongado e sua retirada como fontes de sofrimento que podem até mesmo ocasionar o afastamento laboral.

Sua rotina, assim como a de quase a totalidade de trabalhadores da saúde na linha de frente, tornou-se mais penosa. Ela relata o quanto a intensificação do trabalho e sobrecarga afetou sua mente e seu corpo, conforme referenciado anteriormente pela estimativa de que atendiam o dobro de pacientes mensalmente, além da noção de quão graves os pacientes que transportava estavam, isso culminou em sofrimentos consideráveis.

Não distante disso, inúmeras falas remetem ao medo da contaminação de outras pessoas. No caso dessa participante, isso se relaciona a seu filho adulto. Percebeu-se que o fato de morarem juntos ocasionou sentimentos dolorosos ao cogitar que seria o vetor de transmissão ao adoecimento e, até mesmo, possível risco de morte. A distância de outros familiares, como de sua tia idosa, também foi citada como razão de sofrimento.

Fatos semelhantes ao exposto foram presentes ao longo da pandemia, uma vez que o sentimento de medo não se restringiu somente ao espaço laboral. Na pesquisa de Meneghel, Ribeiro e Oliveira (2022), os participantes referiram o medo relacionado à morte durante a COVID-19, relatando a angústia sentida pelo que pode vir a acontecer com seus familiares. Além disso, os participantes citaram luto relativo à experiência de uma morte solitária como algo temeroso, mais do que o falecimento em si.

O luto surge de duas maneiras na participante, ora como um sofrimento (legítimo e comum ao se defrontar com a morte), mas, por outro lado, teve que aprender a lidar com as inúmeras situações, e pode se colocar como alguém que teve a oportunidade de servir como um apoio/conforto àqueles pacientes que não tinham mais expectativas de vida, dando-lhe a sensação de dever cumprido. A perda de um colega de trabalho pela COVID-19 também fez com que assumisse esse papel de cuidado diante dos colegas, algo que não havia se feito necessário até então, e a auxiliou a rever comportamentos em sua vida, segundo ela, conseguindo aproveitar de forma mais adequada pequenos momentos: “Isso mexeu bastante, e aí eu comecei a ver assim: se eu começar achar que pode acontecer comigo, eu não vou viver e vou ficar doente”.

Essa experiência de cuidado pode ser colocada em um espaço de propósito de vida (Oliveira et al., 2022). No entanto, o papel de significância no trabalho pode se ver ameaçado, uma vez que as políticas públicas, as desigualdades sociais e a insuficiência do Sistema Único de Saúde comprometem a sua realização (Oliveira et al., 2022; Teixeira et al., 2020)

Para mais, a influência de fatores externos é algo mencionado. Isso surge como uma categoria temática cujas subcategorias demonstram a influência política e o preconceito da população (seja durante seu turno de trabalho ou quando a enxergavam usando o uniforme após findado). No que diz respeito à influência política, menciona a postura do ex-governante da Federação, pois assumiu um discurso de negacionismo da ciência que colocou a todos os trabalhadores em situação delicada. Ela fala sobre a percepção subjetiva de que essa negação da realidade contribuiu com a grande quantidade de atendimentos que existiram: “Aí eu a me perguntar, é eu que estou ficando maluca, neurótica ou são as pessoas que não tem noção do perigo?”. Ademais, criticou o silenciamento de outros governantes das três esferas governamentais. Já o preconceito da população surgiu no discurso pelo retrato de vivências de exclusão em inúmeros espaços que frequentava, especialmente em restaurantes, com pessoas abertamente incomodadas com sua presença, visto ela ser uma trabalhadora da saúde, algo ocorrido também em sua rotina de trabalho.

O (des)cuidado para com os pacientes psiquiátricos (saúde mental) também surge como destaque ao comentar sobre suas vivências como trabalhadora do SAMU. Aqui se coloca sua angústia e desapontamento com a condução desses sujeitos durante o período pandêmico. A impossibilidade que muitos tiveram em acessar serviços de saúde (como os Centros de Atenção Psicossocial) os afetou consideravelmente, e muitos deles (além de vizinhos e familiares) ligaram para o SAMU em busca de apoio. Ao chegar nesses locais se depararam com pessoas que não tinham necessariamente vivenciado uma crise em tom de urgência, mas que apresentavam muito sofrimento mental e escasso apoio, não conseguindo manter contato nem sequer por telefone com serviços de saúde mental de referência. Ela coloca com grande pesar o despreparo dos colegas de rede em lidar com a situação, além de expor uma negligência percebida.

Considerações Finais – Percebeu-se, portanto, a intensidade das vivências de sofrimento uma enfermeira do SAMU durante a COVID-19, relacionadas a sobrecarga de cuidados diários específicos, medo da contaminação de familiares, rotina exaustiva, influência de fatores externos a seu trabalho (relacionados a influência política e ao preconceito da população), luto e o (des)cuidado para com pacientes psiquiátricos. Houve muita oscilação entre sofrimento mental não elaborado e sofrimento que ela conseguiu, junto a seus colegas, ressignificar. Inclusive, menciona-se que ela coloca como algo essencial o aprendizado de comunicação de forma mais efetiva e acolhedora, pontuando que o diálogo coletivo aumentou e foi essencial para a resolução de inúmeros problemas. Um dos efeitos citados neste sentido, foi o estabelecimento de reuniões de equipe durante as trocas de turno, o que reverberou em um maior acolhimento e coesão no trabalho. O apoio e a colaboração no trabalho são elementos considerados essenciais, pela Psicodinâmica do Trabalho, para a promoção da saúde mental. Cabe salientar que este estudo faz parte de um recorte de uma pesquisa com trabalhadores da saúde da linha de frente, sendo de extrema relevância a continuidade de investigações e ações que visem a promoção de saúde e prevenção de doenças de forma mais específica para os profissionais do SAMU, uma agenda de pesquisa pouco explorada no período pandêmico.

Palavras-chave: COVID-19; Trabalhadores da saúde; SAMU; Vivências laborais.

REFERÊNCIAS

- Braun, V., & Clark, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research*, 3(2), p. 77-101
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo15.
- Meneghel, S. N., Ribeiro, R. H., & Oliveira, D. C. (2022). Grupos virtuais no enfrentamento do medo e da morte durante a epidemia de covid-19: contribuições da saúde coletiva. *Saúde e Sociedade [online]*. 31(1), e210294.
- Miranda, F., et al. (2021). Sofrimento psíquico entre os profissionais de enfermagem durante a pandemia da COVID-19: Scoping Review. *Escola Anna Nery*, 25.
- Oliveira, G. M. M. et al. (2022). Mulheres Médicas: Burnout durante a Pandemia de COVID-19 no Brasil. *Arquivos Brasileiros De Cardiologia*, 119(2), 307–316.
- Souza, C. D. F. D., Paiva, J. P. S. D., Leal, T. C., Silva, L. F. D., & Santos, L. G. (2020). Evolução espaço temporal da letalidade por COVID-19 no Brasil. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, 46.

Teixeira, C., et al, (2020). A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. *Ciência & saúde coletiva*, 25, 3465-3474.

Thomas, L. S., Pietrowski, K., da Silva Kinalski, S., Bittencourt, V. L. L., & Sangoi, K. C. M. (2020). Atuação do enfermeiro emergencista na pandemia de covid-19: Revisão narrativa da literatura. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(6), 15959-15977.

World Health Organization. (2020). Disponível em:
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports>

Yin, R. (2010). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.

Eixo 7 – Precariedade do trabalho e escravidão contemporânea



O FUNCIONÁRIO FLEXÍVEL: DA MULTIFUNCIONALIDADE À EXAUSTÃO

Pamella Barbosa da Fonseca

Bacharel em Administração

pamellabarbosa@id.uff.br

PPGAd/UFF

Larissa Regina Ribeiro Madureira

Bacharel em Design de Moda

lamadureira@id.uff.br

PPGAd/UFF

Marcella Vieira da Silva Ramos

Bacharel em Gestão Ambiental

marcellav@id.uff.br

PPGAd/UFF

RESUMO

Com a crise do modelo econômico Keynesiano-Fordista e a necessidade de reestruturação produtiva, houve a ascensão do modelo de gestão da Administração Flexível somada a mentalidade do Toyotismo, colocando os trabalhadores à mercê do novo sistema que se instalava. Partindo deste ponto, o presente artigo tem como objetivo discorrer sobre como as mudanças econômicas e de produção trouxeram consigo consequências trabalhistas, visto que as organizações passaram a otimizar a mão de obra através da ideia de multifuncionalidade. Como metodologia utilizou-se a análise com perspectiva interpretativista, qualitativa e descritiva, onde a coleta de dados foi feita através de pesquisa documental a partir de leituras e discussões de artigos e outras referências bibliográficas. Sendo assim, este trabalho traz uma discussão teórica que permite compreender a flexibilidade como uma artimanha empresarial, para se exigir entregas e resultados em um nível que não condizem com as condições concedidas pelo trabalho, levando o funcionário a exaustão física e mental.

Palavras-chave: Toyotismo; Flexibilidade; Multifuncionalidade; Esgotamento.

1. INTRODUÇÃO

Após anos de sucesso do modelo Keynesiano-Fordista, que trazia como fundamento principal a produção padronizada e em massa, regido por uma economia que contava com a intervenção direta do Estado, o mercado consumidor se transformou. Saturados de encontrarem sempre os mesmos produtos, os consumidores deixaram de comprar, fazendo com que fosse necessário repensar a forma de produção.

A inovação, que seria algo desnecessário de acordo com o modelo Fordista, passou a ser necessária para fazer com que o ciclo de negócio continuasse girando, trazendo assim a necessidade de flexibilização e customização da produção, solução essa dada através do Toyotismo. A economia por sua vez também precisou se reformular para acompanhar as mudanças que estariam por vir. A crise do modelo Keynesiano após o Estado ter se afundado

em dívidas fez com que este deixasse de ser o modelo ideal, sendo substituído pelo neoliberalismo. Juntos, o Toyotismo e o Neoliberalismo traziam consigo o conceito de uma nova era, a Era da Flexibilização. Agora, não só a produção e a economia tornaram-se flexibilizadas, mas também a vida dos trabalhadores que dependiam das fábricas para sobreviverem, enfraquecendo também os movimentos trabalhistas. A Nova Era trouxe consigo diversos males, deixando para trás os poucos direitos que teriam sido inicialmente conquistados pelos sindicatos trabalhistas durante o período Fordista. Agora, estes possuíam apenas duas opções: submeter-se à exploração do trabalho imposto pelo modelo Toyotista através da transformação dos trabalhadores em multifuncionais, ou o desemprego. A adoção da flexibilidade afetava não só a produção, mas os horários, os direitos, a remuneração e o nível de exploração na qual os trabalhadores eram submetidos.

Desta forma, a flexibilidade e a resiliência se tornaram as principais características das empresas, de gestores e funcionários do mercado. Emerge então, a necessidade de moldar-se em relação ao contexto em que se vive, trabalhando mais sem que isto esteja documentado por banco de horas, tendo cada vez mais tarefas e subtarefas acumuladas para que não haja desperdício de mão de obra. O conceito principal passa a ser de “economia”, visando obter o máximo de produtividade, com o mínimo de trabalhadores possível, ou seja, ter uma equipe enxuta que se molde a qualquer tarefa e situação, sem que os funcionários sejam pagos a mais por isso, os colocando à mercê de uma forma de dominação que os escravizam.

Portanto, o presente artigo pretende discurrir sobre como o Taylorismo foi substituído pelo Fordismo, que por sua vez foi superado pelo modelo keynesiano-fordista na década de 1930. Com a crise instaurada nestes modelos, surge então o Toyotismo, que enxergava na inovação e na obsolescência programada a solução ideal para superar a crise. Para isso, os produtos deveriam ser reinventados, sem perder de tanta qualidade, o que resultaria no aumento do consumo. Como consequência, as relações no modo de produção foram gravemente abaladas, aumentando a precarização do trabalho, afetando a produtividade e, principalmente, a qualidade de vida dos trabalhadores.

2. METODOLOGIA

O artigo foi feito em uma perspectiva interpretativista, qualitativa e descritiva, que tem como objetivo descrever características de uma população ou um fenômeno, como foi analisado e o como essas relações funcionam (Gil, 2002).

Para a coleta dos dados foi realizada uma pesquisa documental, visto que podem ser reelaboradas de acordo com o objeto de pesquisa. As vantagens são por ser uma fonte vasta de

dados, que possui um baixo custo por não ter contato com as pessoas envolvidas na confecção da pesquisa (Gil, 2002).

Portanto, o estudo procurou compreender a transição do modelo Taylorista até o modelo Toyotista que ainda é reproduzido nos dias atuais, estimulando os trabalhadores a serem multifuncionais e acometendo uma série de prejuízos na vida dos mesmos.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A crise do modelo keynesiano-fordista e a reestruturação produtiva

Após Frederick Taylor ter feito diversos estudos sobre como otimizar o processo produtivo utilizando o método de análise de tempo e de movimento dos operários com o objetivo de aumentar o nível de produtividade, iniciou-se um processo de revolução no sistema produtivo, tendo origem nos Estados Unidos por volta do início do século XX.

Simultaneamente ao Taylorismo americano, surgiu na França um novo modelo de produção, idealizado por Henry Ford (Castro, 2014), denominado como Fordismo, alterando e melhorando a produção das fábricas a partir da aplicação e da otimização das ideias inicialmente propostas por Taylor.

Com a proibição do cronômetro, ferramenta essencial para as ideias elaboradas por Taylor, ocorrida em 1913 pelo congresso americano (Gurgel, 2003), Ford passou a adotar a utilização da linha de montagem, que consistia em grandes esteiras rolantes, fazendo com que o tempo de produção passasse a ser controlado e impresso pela velocidade da própria esteira, e não mais pelo cronômetro. Com esta e outras inovações, Ford conseguia produzir cada vez mais e, com isso, conseguia também baratear o preço dos seus produtos sem a perda da qualidade, priorizando a fabricação de produtos duradouros, que era fundamental em seu modelo de produção.

O Fordismo triunfou por décadas, passando por um grave momento de crise durante a Grande Depressão, em 1929. O modelo que iniciou-se dentro de um sistema econômico pautado pelo liberalismo, regido basicamente pela Lei de Say e a mão invisível de Adam Smith, tinha como principal característica a produção em massa, permitindo o acesso dos itens produzidos por uma grande quantidade de consumidores que absorviam toda a produção, de forma que o modelo parecia comprovar a afirmação clássica de Say, onde a oferta cria a sua própria demanda (Gurgel, 2003). Porém, em 1929 o modelo econômico liberal começou a mostrar-se ineficiente em um contexto de superprodução e consumismo desenfreado, resultando na crise de 1930. A solução para este cenário deu-se com aplicação da teoria econômica desenvolvida pelo economista John Maynard Keynes, o Keynesianismo, que “abandonava a convicção da capacidade regulatória do livre mercado” (Gurgel, 2003, p.104).

Fortemente presente nas ideias do New Deal proposto no governo de Roosevelt, o Keynesianismo trouxe consigo diversas medidas com o objetivo de superar a crise, que somadas ao movimento do Welfare State, restabeleceu a economia e o mercado de consumo em massa, funcionando perfeitamente até a década de 1970, quando os efeitos colaterais do próprio modelo começaram a surgir.

Neste novo sistema que havia se instalado, o Estado passou a interferir cada vez mais na economia, até o ponto em que esta interferência, solução dada pelo Keynesianismo, começou a acarretar diversas consequências, visto que os custos passaram a ficar maiores para o Estado.

“Juntos, os gastos desproporcionais, o empreguismo, a ausência de controles e limites, as compras subfaturadas e aluguéis subfaturados, a corrupção, a crescente sonegação fiscal, os subsídios, os juros negativos, as renúncias fiscais e o desvio orçamentário, isto tudo reunido solapou a capacidade de investimento do Estado” (Gurgel, 2003, p. 109)

Além disso, a própria característica da produção Fordista, de fornecer produtos padronizados e duradouros, levariam a popularidade do Fordismo ao fim, visto que o gosto dos consumidores estava se transformando. Até mesmo a noção de qualidade passou a significar não mais um produto que fosse duradouro, mas que pudesse ser melhorado e que houvesse agregação de valor, o que para Ford seriam mudanças desnecessárias, que só fariam com que o produto saísse de moda (Souza Filho & Gurgel, 2016).

A saturação e o decaimento do modelo Fordista e Keynesiano, somada a outros fatores financeiros, ideológicos, sociais e políticos resultaram no declínio dessa Era econômica, que começou a entrar em colapso na década de 1970 (Souza Filho & Gurgel, 2016), trazendo novamente o anseio pela busca de um novo modelo que pudesse estancar a crise que se instalava.

Neste cenário, o Keynesianismo passou a mostrar-se ineficiente, fato que resultou na adoção do modelo neoliberalista. Junto a isto, o modelo de produção, ou seja, a base tecnológica fordista tornou-se também um dos elementos que precisavam ser repensados.

Percebendo a crise que se instalava em relação ao modelo Fordista, Toffler (1985) foi um dos primeiros a afirmar que a padronização seria um mal que arrastaria a empresa e toda a indústria norte-americana para a crise (Souza Filho & Gurgel, 2016). O mercado agora necessitava da inovação e da obsolescência, onde os produtos precisavam ter vida útil para que o desejo de compra movimentasse a economia, visto que o modelo fordista já não era mais sustentável e não atendia as particularidades dos consumidores.

Fazia-se necessário a implementação de inovações aceleradas, que tornassem o produto obsoleto a curto prazo, fazendo com que o ciclo de negócio e a economia voltasse a girar. As

empresas precisavam inovar seus modelos e suas estruturas administrativas, o que resultou na adoção do sistema proposto por Toffler (1985), denominado de Administração Flexível, que seria uma das premissas para o funcionamento efetivo do Toyotismo.

Com a constante valorização da diversificação de produtos, o modelo Toyota, que teve origem em 1950, encontrou um terreno fértil para se propagar, trazendo consigo a flexibilidade necessária para atender a demanda do novo mercado consumidor. Enquanto Ford tinha como objetivo a produção em massa de produtos padronizados, Ohno, criador do Toyotismo, trouxe um slogan oposto, priorizando a produção de pequenos lotes, com a troca rápida de ferramentas (Souza Filho & Gurgel, 2016), utilizando técnicas como o just in time, a autonomia e a multifuncionalidade.

Com todas essas características, o Toyotismo, unido ao novo modelo econômico neoliberal, passou a expandir-se cada vez mais, como a promessa de um novo modelo que ajudaria a superar a crise de 1970, trazendo consigo uma forma totalmente inovadora de produção. A chave para a lucratividade estaria no “combate ao desperdício e redução de custos, para garantir o excedente com boa margem de lucro, (e preços acessíveis que assegurem rapidez na circulação)” (Gurgel & Justen, 2015, p. 217), fato este que estaria relacionado não só a redução de desperdício de materiais e maquinário, mas principalmente, na redução do número de pessoal, fazendo isto a partir do uso intensivo de tecnologias avançadas.

Com isto, o toyotismo e suas ideias pautadas em cima das premissas de empresa flexível de Toffler seguem presentes até os dias atuais, trazendo consigo não só suas consequências positivas relacionadas ao poder de produtividade e atendimento efetivo da necessidade de consumo da sociedade atual, mas também, consequências negativas, visto que as diversas flexibilizações ocorreram tanto no aspecto econômico e de produção, quanto na estrutura burocrática das empresas, afetando diretamente os trabalhadores e trazendo consigo as terceirizações, a elevação da exploração do trabalho e a dispensa de obrigações sociais e trabalhistas, acarretando no cerceamento de diversos elementos que poderiam garantir algum tipo de proteção ao trabalhador e a seus interesses (Souza Filho & Gurgel, 2016), tornando o ambiente de trabalho cada vez mais extenuante e deixando os funcionários a mercê das grandes empresas e sem opção, visto que além disso, resta apenas fazer parte do número de pessoas desempregadas.

3.2 As consequências da reestruturação produtiva no trabalho

Em meio a todas essas mudanças ocorridas durante as reestruturações produtivas citadas anteriormente, a figura mais afetada foi a do trabalhador, visto que este passou por todas as transições como se fosse meramente um recurso a ser maximamente explorado.

Em seu livro “PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA” (1911), Taylor já se referia ao trabalhador como preguiçoso e indolente, falando sobre o ato de “fazer cera” e defendendo na época a apologia ao “homem-boi”. Com a vinda do Fordismo a atenção dada aos trabalhadores não mudou muito. A implementação da linha de montagem fez com que o trabalhador se tornasse cada vez mais mecanizado, visto que executavam tarefas de forma repetitiva e desgastante, transformando-se praticamente em uma das engrenagens da linha de montagem, como mostra no filme “Tempos modernos” de Charles Chaplin, onde em uma das cenas o mesmo encontra-se em meio às engrenagens. A soma de todos esses fatos faziam com que as condições de trabalho se tornassem muito precárias, exigindo o máximo de cada trabalhador, num sistema que se tornava cada vez mais esgotante e agressivo para a saúde física e mental dos mesmos.

Além disso, os movimentos sindicalistas e operários eram duramente criticados e reprimidos, tanto durante o Taylorismo, quanto durante o Fordismo, que buscavam convencer os trabalhadores de que estes movimentos andavam em direção oposta à prosperidade geral.

Somente após o acontecimento da crise de 1930 que as primeiras preocupações com o lado humano do trabalhador foram expostas. A crise que apresentou consequências no plano econômico, com a entrada do Keynesianismo, e político, com a adoção do New Deal, resultou também em mudanças no plano organizacional. Com isso, iniciou-se a expansão das ideias humanistas, que se devia à necessidade de obter cooperação dos trabalhadores em um momento de tensão, retração dos capitais e baixa remuneração.

Nesse contexto, tornam-se explícitas as iniciativas na esfera social preocupada em responder os desafios deixados pela crise. A partir disso, surge então a idéia do Estado de bem-estar social (Ebes) ou Welfare State, como foi chamado na Inglaterra, que nasceu como o produto que se tentou construir sobre as lições da Grande Depressão, tendo como principal objetivo prover o bem-estar básico dos cidadãos (Gurgel & Justen, 2021).

Este movimento entretanto, chegou ao fim com a crise de 1970, quando houve o “rompimento do acordo implícito com os trabalhadores e suas formas de representação” (Souza Filho & Gurgel, 2016), fazendo com que os movimentos sindicais e sociais ficassem cada vez mais enfraquecidos, além do constante cerceamento de direitos e benefícios que os trabalhadores haviam conquistado por um breve período de tempo.

Após isto, a adoção dos pensamentos relacionados à flexibilidade empresarial fez com que os trabalhadores novamente precisassem se moldar ao novo modelo de produção que estava se instalando, o qual flexibilizava não só a forma de produção, mas também as relações com os trabalhadores. Segundo Souza Filho e Gurgel (2016) a administração flexível flexibiliza o produto, a estrutura produtiva, a circulação, os contratos de fornecimento e prestação de serviços (terceirizações e parcerias), o contrato de trabalho, a dispensa de obrigações trabalhistas e em muitas vezes até o salário, desde que essas flexibilizações sejam convenientes para a empresa – a administração flexível é uma demonstração clara da submissão do trabalhador ao capital, que aceita condições absurdas para os trabalhadores em troca de um salário.

“Mas em rigor, a fronteira para a inovação também é flexível e uma sucessão de mudanças vai se verificando nas empresas contemporâneas: reengenharia, downsizing, rightsizing, terceirização e parceria, multifuncionalidade, remuneração flexível, contrato temporário, part-time, Banco de horas, virtualização, etc. No todo, são práticas introduzidas sob o comando da despadronização generalizada ou, melhor dizendo, da repadronização. Esta repadronização tem como novo padrão a flexibilidade assegurada ao patronato, quando formas de redução de custos e de descompromisso com os trabalhadores são adotadas sob o simpático título de flexibilização”. (Souza Filho & Gurgel, 2016, p. 106)

É diante desta imposição relacionada a submissão e adaptação que surge a palavra “resiliência” como característica e competência de um funcionário que seria tido pelo mercado como flexível (Souza Filho & Gurgel, 2016), ou seja, um funcionário que esteja disposto a adaptar-se às exigências impostas pela empresa, mesmo que isso signifique passar por processos estressantes ou despadronizados, que costumam se apresentar com nomes amigáveis, dando a ideia de que seria algo inicialmente bom para o trabalhador, como o conceito de horário flexível e housework, além da alteração até mesmo da forma de tratamento, onde os trabalhadores passariam a ser chamados de colaboradores.

Este cenário fez com que os trabalhadores se transformassem em apenas mais um recurso a ser explorado, exigindo agora um funcionário flexível, conceito que nasce junto à união do modelo Toyotista e do pensamento acerca da administração flexível, que expandiram-se exigindo a multifuncionalidade, elevando bruscamente o nível de exploração do trabalho e os expondo a completa exaustão física e mental.

Essas circunstâncias, que se prolongam até os dias atuais, fazem com que os trabalhadores vejam-se na obrigação de se flexibilizar cada vez mais em prol da produtividade e do objetivo de bater metas absurdas impostas pelas empresas, o que exige cargas horárias intensas e grande desgaste físico e mental. Além disso, com a popularização do homework, a linha tênue entre casa e trabalho passou a ficar cada vez mais confusa, fazendo com o que dois

ambientes passassem a se unificar, e com isso o funcionário muitas vezes acaba trabalhando mais do que devia. Todos esses fatos submetem o trabalhador a jornadas excessivas, causando graves prejuízos e desgastes mentais e colocando-os em situações que podem ser caracterizadas como condições análogas à escravidão, onde procura-se aproveitar o máximo de cada funcionário, mesmo que isto signifique a exaustão e esgotamento do mesmo.

4. DISCUSSÃO

Com a constante necessidade de se adaptar às exigências do mercado, o funcionário atualmente se vê na posição de buscar cada vez mais conhecimento, como ferramentas, softwares e teorias que tornem possível a expansão de sua multidisciplinaridade, para que suas novas ideias possam ser aplicadas ao modelo atual de trabalho. Trabalhar a mais passa a ser uma necessidade para demonstrar eficiência e proatividade aos empregadores, levando os trabalhadores a se submeterem a cargas horárias esgotantes na tentativa de conquistar promoções de cargos ou salários maiores, que nem sempre são concedidos.

Desta forma, o profissional multitarefa de alta produtividade vive pelo trabalho. Os horários flexíveis e o excesso de tarefas a serem executadas tornam o controle das horas de trabalho desnecessárias, para que não se perceba o tempo que está sendo utilizado para executar todas as obrigações que vão além do que o funcionário é de fato pago para fazer. Tudo isso com a ilusão de que está sendo feito em prol de sua equipe de trabalho que atualmente passou a ser denominada em muitas empresas como “família”, com a promessa de que se os objetivos e metas da empresa fossem cumpridas, seria possível ganhar uma parcela em cima dos lucros obtidos, criando a ilusão de que a empresa também é do funcionário.

“Dá-se a uma nova forma de aguda exploração do trabalho o mítico emblema do artesanato. Ao mesmo tempo, cerca-se todo o processo produtivo de modos valorizadores da condição humana e cooperativos, espantosamente capazes de mistificar até mesmo o conceito de propriedade da empresa”. (GURGEL, 2003, p. 142)

Imerso nesta conjuntura, resta ao funcionário viver com a visão criada pelo mercado de que a empresa em que trabalha é boa para o empregado e que os benefícios obtidos são tantos, que compensa se desgastar o suficiente para obter resultados. Jornadas exaustivas acompanhadas de entregas e tomadas de decisões importantes, passam a ser um estresse constante sofrido pelo funcionário, que são assegurados pela sua resiliência e aprimorados pela sua multifuncionalidade.

Como apontado por Gurgel e Marinho (2019) há uma tendência no declínio das jornadas de trabalho que teoricamente implicaria na queda da extensão da mesma, entretanto, exceder

limites de jornada, mesmo que em um contexto flexível, desencadeiam o esgotamento físico e mental, pondo sistematicamente em risco a vida do trabalhador.

Podemos assim compreender o que seria a escravidão contemporânea, provinda de um esgotamento. É importante ressaltar que essa situação é muitas vezes induzida por uma falsa narrativa vendida pelas empresas, na qual as exigências extenuantes transformam-se em resiliência, adaptabilidade e multifuncionalidade do funcionário, tornando essas palavras bonitas, e intitulado os trabalhadores agora de "colaboradores" como se parte do lucro fosse cedidas a eles, enquanto exploram sua força de trabalho para conceder poder ao empregador e decorar de forma rebuscada sua exploração.

5. RESULTADOS

Com isso, é possível chegar a conclusão de que o modelo Keynesiano-Fordista foi extremamente importante para manter o mercado aquecido: empregos gerados, um comércio ativo e o Estado como agente de estabilização da economia. Entretanto, a partir de certo ponto, sua mentalidade de operacionalização e produtividade não foram suficientes para manter a economia ativa.

A linha de produção Toyota passa então a entender o mercado e atender às novas demandas surgidas através da necessidade de personalização, individualização e redução da padronização do que seria ofertado, possibilitando então que novidades fossem lançadas e assim o mercado se mantivesse vivo.

Porém, essa mudança que influenciou a maneira de se pensar a partir da década de 1980 não teve impacto somente nas indústrias e na forma como estas operacionalizam seus serviços, mas também na mentalidade que se precisava ter na época: era preciso despadronizar os processos, as rotinas e os pensamentos. Mais do que isso, era preciso estar preparado para qualquer situação, independentemente do nível de responsabilidade que se era carregado na empresa.

Com o passar do tempo, os produtos não eram os únicos flexíveis, somavam-se a eles as jornadas de trabalho, os contratos, as relações e os direitos trabalhistas. Trabalhar a mais para ganhar o mesmo salário, estudar e se aplicar para atender as necessidades de um escopo que era preenchido de forma aberta, para que esse funcionário "flexível", "multifuncional" e "resiliente" pudesse então se encaixar em qualquer espaço que a empresa lhe desse.

Sendo assim, a flexibilidade pode ser então percebida de muitas formas, e a principal dela, ao analisarmos o significado de resiliência, é a capacidade de se deformar, se pôr em extremo estresse, sempre em prol do benefício empresarial, sendo muitas vezes ignorada a

necessidade do funcionário e pouco percebido o esgotamento que é maquiado pelos benefícios de comissões e falsa participação dos lucros.

Portanto, levando em consideração os pontos apresentados, pode-se concluir que a relevância desse artigo é dada pelo enfoque em relação a precarização na qual o trabalhador é exposto e as consequências a nível mental sofrida pelos mesmos, a partir da submissão que ficam sujeitos devido ao risco do desemprego e a necessidade imposta de aprimoramento profissional, além das múltiplas tarefas que devem ser desempenhadas em um curto prazo para satisfazer as necessidades do empregador. Vale ainda destacar que para o desenvolvimento do estudo, foi realizado um levantamento bibliográfico e que para os próximos podem ser melhor aprofundados com estudos de caso, por exemplo.

REFERÊNCIAS

Castro, F. R. A. (2011). O Declínio dos Modelos de Produção Capitalista e o Desemprego entre os Trabalhadores Cadastrados no SINE-PI em Teresina. In V Jornada Internacional de Políticas Públicas, Estado, Desenvolvimento e Crise do Capital, São Luís.

Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa (4a ed.). Atlas.

Gurgel, C. (2003). A gerência do pensamento: gestão contemporânea e consciência neoliberal. Cortez.

Gurgel, C., & Justen, A. (2015). Teorias organizacionais e materialismo histórico. *Revista Organização & Sociedade*, 22(73), 199-221.

Gurgel, C., & Marinho, M. (2019). Escravidão contemporânea e toyotismo. *Revista Organizações & Sociedade*, 26(89), 317-337. <https://doi.org/10.1590/1984-9260896>

Gurgel, C., & Justen, A. (2021). Estado de bem-estar social no Brasil: uma revisão ou a crise e o fim do "espírito de Dunquerque". *Cadernos EBAPE.BR*, 19(3), 395-407. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200033>

Keynes, J. M. (1964). Teoria Geral do emprego, do juro e do dinheiro. Editora Fundo de Cultura.

Souza Filho, R., & Gurgel, C. (2016). Gestão democrática e Serviço Social. Cortez.

Toffler, A. (1985). A empresa flexível. Record.

O TRABALHO DAS DIARISTAS ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A PRECARIZAÇÃO E O IMPACTO NA SAÚDE MENTAL DAS TRABALHADORAS

Perla Santana de Siqueira

Graduanda em Psicologia

psiperlasiqueira@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Ciências Sociais e da Saúde

Kátia Barbosa Macêdo

Professora Orientadora

katiabarbosamacedo@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Ciências Sociais e da Saúde

Isabelle Rocha Arão

Doutoranda em Psicologia

isabellearao@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Ciências Sociais e da Saúde

Luciana Garrido Canuto

Mestranda em Psicologia

lucianagarrido2@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Ciências Sociais e da Saúde

RESUMO

O presente artigo apoiado na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) busca fazer uma análise sobre as relações de trabalho e a saúde mental do trabalhador. Essa teoria tem como enfoque principal as relações interpessoais, as condições de trabalho e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelo trabalhador. Assim a PDT se divide em duas principais categorias: a Organização do Trabalho e a Mobilização Subjetiva, tendo como objetivo desenvolver estudos sobre o prazer e o sofrimento decorrentes das relações de trabalho e como elas interferem na subjetividade do indivíduo afetando sua saúde mental, bem-estar e qualidade de vida. A pesquisa retrata o impacto dos avanços das tecnologias no trabalho através das plataformas digitais, que trouxe inovações para a vida das pessoas, novos modelos e oportunidades de emprego. No Brasil o trabalho por aplicativos vem crescendo nos últimos tempos, e devido ao aumento do desemprego e a recessão econômica as pessoas buscaram alternativas para atuarem no mercado de trabalho e conseqüentemente melhorar sua renda. O estudo destaca como a utilização de plataformas digitais e a prática do modelo de trabalho uberizado contribui para uma precarização do trabalho, com empresas que exploram a mão de obra, se isentando do pagamento de direitos trabalhistas transferindo para o trabalhador os custos e os riscos da atividade laboral. A pesquisa possui uma abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas com dez diaristas que exercem sua atividade por meio das plataformas digitais, onde ficou evidente que a flexibilização, a possibilidade do aumento de clientes, a promessa de maiores ganhos e a autonomia são fatores que colaboram para escolha desse modelo de trabalho permitindo que as diaristas exerçam outras atividades por fora. Na análise dos dados observou-se os desafios enfrentados pelas diaristas como a precarização nas condições do trabalho, falta de treinamento, de comunicação, dificuldade com o transporte, falta de proteção legal e assistencial, ausência de direitos trabalhistas e de seguridade social, extensas jornadas de trabalho e a baixa remuneração, ficando para as diaristas os custos dessa relação. Constatou-se que esses desafios causam impacto físico e emocional, uma vez que esse tipo de trabalho precarizado acarreta também uma vulnerabilidade social à essas trabalhadoras. Como vivências de prazer destacaram-se a autonomia, flexibilização de dias e horários, a possibilidade de aumentar a agenda de clientes, ter mais tempo para os filhos, cuidados com a saúde, além de

gostarem da atividade que exercem. Nas vivências de sofrimento observou-se a falta de suporte, reconhecimento, o cansaço proveniente da sobrecarga de trabalho e a exploração por parte da empresa. Destacou-se que como estratégias de enfrentamento as diaristas citam vantagens em poder administrar o seu próprio tempo, captação de clientes podendo realizar trabalhos extras aumentando sua renda, minimizando assim as pressões sofridas. Diante do exposto, conclui-se que os dados da pesquisa evidenciam que a uberização do trabalho das diaristas mostrou-se preocupante, uma vez que a falta de proteção legal e a precarização do trabalho pelas plataformas digitais trazem como consequências vivências de sofrimento advindos do âmbito laboral afetando a saúde física e psíquica das trabalhadoras.

Palavras-chave: Diaristas por aplicativo; Uberização; Precarização; Saúde mental do Trabalhador.

PLATAFORMIZAÇÃO: UMA NOVA FORMA DE ESCRAVIZAÇÃO DO TRABALHADOR

Marilia Medeiros Resende
Advogada
Gestora em Recursos Humanos
Bacharel em Psicologia
mariliamresende@yahoo.com.br
CEFET-MG

RESUMO EXPANDIDO

O presente trabalho tem como objetivo entender se a dinâmica dos serviços praticados através de plataformas configura trabalho escravo de acordo com as definições deste em nosso ordenamento jurídico. A atividade laboral através de grandes plataformas como Uber e Ifood se intensificou no Brasil a partir do ano 2017. Desde então, diante de uma crescente adesão de trabalhadores em busca de autonomia, liberdade e melhorias em suas condições financeiras, temos diversos estudos que suscitam que esta modalidade laboral tem aspectos semelhantes aos de um trabalho escravo.

Um ensaio teórico de vinte publicações, lidas em sua totalidade, sendo elas dissertações, monografias e artigos científicos desde o ano 2017 até meados do ano 2023 nos principais periódicos e seus arcabouços teóricos sugerem, além da ausência de vínculo entre os trabalhadores e a organização, a precarização do trabalho e a configuração de condições análogas à escravidão.

A pesquisa em questão utilizou-se de abordagem qualitativa, explicativa, a partir de análise da legislação do ordenamento jurídico brasileiro e suas definições sobre escravidão e dados secundários jurisprudenciais trazidos de material teórico científico sobre a realização de trabalho plataformizado.

A coleta de dados se deu através da leitura da legislação brasileira penal, constitucional e trabalhista sobre o tema escravidão e de publicações ocorridas sobre o tema da precarização de trabalhos em plataformas digitais, utilizando-se dos termos de pesquisa “escravidão moderna”, “precarização do trabalho e escravidão”, “escravidão ordenamento jurídico” “trabalho plataformas e escravidão”, realizando uma análise comparativa entre esses materiais.

Desta forma, o estudo em tela mapeou as principais queixas dos trabalhadores de plataformas no período supracitado, confrontando-os à legislação brasileira e teóricos da saúde mental e relações de trabalho para melhor entender como ocorre a escravização deste trabalhador.

O Código Penal Brasileiro escreve em seu artigo 149 que o trabalhador humano é caracterizado como escravo quando há submissão deste a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, quando ele está sujeito a condições degradantes de trabalho e há restrição de locomoção do mesmo. As dívidas impostas para alimentação e moradia, as violências física e moral permeiam a situação de escravização.

A Consolidação das Leis Trabalhistas expõe em diversos artigos quais são as condições essenciais a serem observadas, tanto no início da contratação, tais como o registro expresso dos funcionários, valor do salário, natureza dos serviços prestados, carga horária, quanto normas garantidoras da segurança e saúde do trabalhador no exercício de suas funções.

Ainda, a Constituição Federal Brasileira discorre sobre a dignidade da pessoa humana, calcada no valor social do trabalho e da livre iniciativa, sendo o trabalho humano uma forma de assegurar a todos uma existência digna.

Ao contrário de todas as normas prescritas para que se tenha um trabalho digno, seguro e lícito, as plataformas de trabalho praticam contratações sem vínculo e garantias trabalhistas, permitindo ao trabalhador exercer uma carga horária exacerbada, sem o uso de quaisquer equipamentos de proteção, sujeitando-o a gastos para manutenção de seu veículo de trabalho e a condições obscuras na distribuição de tarefas remuneradas.

Assim, sendo no ordenamento jurídico brasileiro vedada a jornada de trabalho exaustiva, sendo ilegal a servidão do trabalhador por dívidas, proibidas as condições de vida degradantes e obscuras ao trabalhador, bem como o trabalho sem a concessão dos equipamentos de segurança necessários e condições que assegurem a saúde o trabalhador, há de se questionar qual o aparato legal que permite a modalidade de trabalho de plataformas no Brasil.

Desta feita, já temos julgados sobre a configuração de vínculo trabalhista entre trabalhadores e plataformas, obrigando as empresas a promoverem o registro formal desses empregados e ainda o ressarcimento das despesas concernentes ao trabalho exercido, tais como combustível, seguro veicular e de saúde.

Por outro lado, apura-se também que diversos trabalhadores, frustrados com a demanda de uma falsa liberdade na carga horária em detrimento de baixos lucros, ausência de uma identificação e pertencimento a esse ofício exercido, impessoalidade e alienação do trabalho, optaram por deixar as plataformas e retornar ao mercado de trabalho formal.

A precarização do trabalho semelhante a condições escravizadoras do trabalhador traz à tona a urgência do debate sobre a legalidade dessa forma de trabalho.

Palavras-chave: Plataformização; Trabalhador; Escravidão; Precarização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, Outubro de 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. 328p.

CHANLAT, J.F(org.) O individuo na organização. Dimensões Esquecidas. Volume I.3.ed.Sao Paulo: Atlas 1996

CHANLAT, J.F(org.) O individuo na organização. Dimensões Esquecidas. Volume II.3.ed.Sao Paulo: Atlas 1994

CHANLAT, J.F(org.) O individuo na organização. Dimensões Esquecidas. Volume III.3.ed.Sao Paulo: Atlas 1996

MENDES, L. M., MAIRINK, C. H. P., & MELLO, R. S. V. de. (2022). O trabalho plataformizado no Brasil e as experiências regulatórias pelo mundo: uma radiografia para o enquadramento jurídico da categoria profissional

MICHAELIS. *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. Editora Melhoramentos: 2019. Disponível em: . Acesso em: 04 junho 2023

SOUZA, H. S. I.D. Plataforma da precarização: os conflitos na regulação jurídica do trabalho dos entregadores de aplicativo. *Laborare*. ano v, n.8, jan-jun/2022, pp. 69-89. ISSN 2595-847X. Disponível em: <https://revistalaborare.org/DOI>: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2022-10569>, consulta em maio de 2023.

UBER. Código da Comunidade Uber. Disponível em: <https://www.Uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 02 maio. 2023

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E FRAGILIZAÇÃO DO PSIQUISMO NA PANDEMIA

Kátia Barbosa Macêdo

Doutora em Psicologia
katiabarbosamacedo@gmail.com
PUCGOIÁS

Isabelle Rocha Arão

Doutoranda em Psicologia
isabellearao@gmail.com
PUCGOIÁS

RESUMO EXPANDIDO

O trabalho é considerado como constituinte identitário e psíquico importante. A pandemia da COVID-19 acelerou o processo de precarização das relações de trabalho. Em decorrência da crise econômica, houve aumento de falências, do desemprego, da desigualdade social, da miséria decorrente da desigualdade social e má distribuição de renda (OIT). Para sobreviver nesse contexto, milhões de trabalhadores buscaram o trabalho uberizado, que pressupõe a exploração e a total falta de comprometimento com a saúde do trabalhador. A OMS indica que houve um aumento de casos de transtornos mentais e suicídios, sinalizando uma fragilização psíquica da população. O objetivo desse estudo foi analisar a precarização das relações de trabalho refletida na organização do trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, desde o ponto de vista de suas condições e relações de trabalho, e o impacto em sua subjetividade. Trata-se de um estudo de caso que teve o caráter descritivo e exploratório. Foram realizadas trinta entrevistas com trabalhadores uberizados, divididos em três inserções: motoristas de aplicativos, entregadores de alimentos e faxineiras ligadas à plataformas. Para análise dos dados, utilizou-se a análise clínica do trabalho embasada na Psicodinâmica do Trabalho. Os resultados indicam que a busca pelo trabalho uberizado decorre de desemprego e situação de crise econômica. A precarização das relações de trabalho inclui a perda de direitos trabalhistas, falta de acesso à seguridade social, mediação por plataformas, gestão via algoritmos. Foram relatados precarização das relações de trabalho presente na falta de contrato formal de trabalho, falta de treinamento, de equipamentos adequados, metas inalcançáveis que levam à sobrecarga física e psíquica. Os participantes dos grupos relataram acidentes e o surgimento de sintomas após o início das atividades. No grupo dos motoristas e faxineiras foram relatados acidentes de trânsito por 50% deles, e o surgimento de problemas de coluna, dores nas pernas, perda de peso, tonturas, dores no corpo e cansaço. No grupo de entregadores 75% relatou acidentes de trânsito, contaminação por covid-19. Todos foram unânimes em dizer que nenhuma organização forneceu nenhum tipo de suporte aos mesmos, nem em decorrência dos acidentes de trânsito nem a partir de seu adoecimento, evidenciando novamente a relação de uso do trabalhador para alcançar suas metas, e o descarte deles quando não é possível que realizem o trabalho, com sua consequente substituição.

Dentre os relatos dos participantes dos três grupos pesquisados, há fortes indicativos da necessidade de que se desenvolvam essas ações para promoção da saúde do trabalhador. o avanço da Uberização no Brasil apresenta características compartilhadas com a de outros países em desenvolvimento, sinalizados nos relatórios da OIT, e tem como suporte uma postura não intervencionista do Estado, compreendida com a aprovação de leis e medidas provisórias que contribuem para a destituição de direitos trabalhistas e acesso à previdência aos trabalhadores, por um lado, e para o aumento da exploração e do lucro dos empresários. a ideia é estimular

nos países que mercados de trabalho inclusivos que funcionem bem sejam considerados nas políticas públicas, e vistos como essenciais para a missão de oferecer trabalho e apoiar a justiça social, entendendo que o trabalho remunerado é a principal fonte de rendimento para a maior parte da população do mundo, e porque assim se “pode reafirmar os *princípios de igualdade, democracia, sustentabilidade e coesão social*”.

Palavras-chave: Organizações; Trabalho; Saúde do trabalhador; Precarização

QUIET QUITTING E CRÍTICAS DA MÍDIA: O QUE DIZEM REPORTAGENS SOBRE O TEMA

Ludmila de Castro Soares
Mestranda em Administração
ludmilasoares@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Leonardo Nunes de Couto
Mestrando em Administração
leonardo_couto@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO

O movimento denominado *quiet quitting*, que reivindica a redução do ritmo de trabalho para diminuir suas consequências maléficas para a saúde dos trabalhadores, surgiu na internet em 2022, após o início da pandemia de COVID-19.

Em 29 de janeiro de 2023 a *hashtag* #*quietquitting* na rede social Tik Tok já tinha mais de 437.1 milhões de visualizações. Tamaña adesão chamou a atenção de profissionais de Recursos Humanos e veículos de comunicação, que publicaram diversas reportagens sobre o movimento.

Este artigo realizou em quatro dessas reportagens uma análise temática, que revelou que há críticas tanto às causas quanto aos adeptos do movimento, e levou a duas conclusões: i) Apesar de apontarem algumas causas que culminam na adesão ao movimento, as reportagens não se preocupam em fornecer informações sobre suas razões históricas; ii) As reportagens criticam também os trabalhadores que aderem ao movimento, tratando-o como exagerado, algo que reforça a cultura dominante no mercado de trabalho de busca de lucros a qualquer custo com cada vez menos preocupações sociais. E parte delas deposita no trabalhador a responsabilidade de "encontrar o equilíbrio" na vida profissional sem precisar aderir ao *quiet quitting*, algo que aumenta sua já pesada carga de cobrança.

Palavras-Chave: *quiet quitting*, toyotismo, empresa flexível, mídia.

1. INTRODUÇÃO

Um movimento denominado *quiet quitting*, cujos adeptos em sua maioria são jovens trabalhadores que questionam alguns aspectos da cultura predominante no mercado de trabalho, tem tido destaque na internet, em especial na rede social Tik Tok. A *hashtag* #*quietquitting* nesse ambiente virtual tinha, no dia 29 de janeiro de 2023, mais de 437.1 milhões de visualizações (TIK TOK, 2023).

Há divergências sobre sua origem, mas ele parece ter ganhado força quando Zaid Khan, um jovem engenheiro de Nova Iorque, nos Estados Unidos da América, passou a explicar do que se trata o movimento em seu perfil no Tik Tok (Newport, 2022): “Você segue desempenhando suas funções, mas sem seguir a mentalidade de que o trabalho deva ser sua

vida’, discursiva Khan” (Castro, 2022). Apesar de significar "demissão silenciosa" em inglês, não se trata de um movimento de pedidos de demissão, e sim de adoção de atitudes que reduzam o ritmo de trabalho na "busca por equilíbrio na vida profissional." (Castro, 2022).

O *quiet quitting* não é um movimento isolado. Surgiu após o início da pandemia de COVID-19, momento em que também surgiram diversos outros movimentos que questionam as consequências para a saúde que um ambiente de trabalho tóxico pode trazer e reivindicam a necessidade de não aceitar isso passivamente. Os movimentos *antiwork* e grande renúncia são apenas dois deles. O *antiwork* (antitrabalho em português) surgiu na comunidade homônima da rede social Reddit e dissemina ideias anarquistas e socialistas sobre o trabalho. Os adeptos afirmam que deveríamos trabalhar apenas o necessário, para que haja o mínimo de alienação do trabalho, já que a geração de capital excedente é desnecessária e maléfica aos trabalhadores (O’Connor, 2022). O movimento grande renúncia (*great resignation* em inglês) levou cerca de 4,5 milhões de trabalhadores a pedirem demissão nos Estados Unidos da América e depois se espalhou pelo mundo (O’Connor, 2022). De acordo com o jornal A Folha de São Paulo, entre janeiro e maio de 2022, 2,9 milhões de brasileiros pediram demissão (Bettoni, 2022).

O *quiet quitting* vem ganhando cada vez mais adeptos e chamando atenção de especialistas em recursos humanos e veículos de comunicação, que publicaram reportagens sobre esse movimento. Este artigo se propôs a analisar algumas dessas reportagens para entender se há críticas tanto às causas quanto aos adeptos do movimento, e qual é o teor dessas possíveis críticas. Para isso, foi realizada uma análise temática (Braun & Clarke, 2012).

Foram selecionadas e analisadas quatro reportagens que contêm a expressão *quiet quitting* em seus títulos e que foram publicadas online no ano de 2022 em quatro veículos de comunicação distintos. A tabela 1 abaixo mostra título, data de publicação, autor, veículo e link de acesso para as quatro reportagens analisadas.

Tabela 1 – Informações básicas sobre as quatro reportagens publicadas

Título da reportagem	Data de publicação	Autor	Veículo de comunicação	Link de acesso
Quiet quitting: o tema da vez (ou bobagem do momento) no mundo do trabalho	22 de agosto de 2022	Alexandre Pellaes	portal online UOL	https://economia.uol.com.br/colunas/alexandre-pellaes/2022/08/26/quiet-quitting---o-tema-da-vez-ou-bobagem-do-momento-no-mundo-do-trabalho.htm

Quiet quitting, a nova e ruidosa tendência do mundo corporativo	9 de setembro de 2022	Luiz Felipe Castro	revista Veja online	https://veja.abril.com.br/comportamento/o-que-e-o-quiet-quitting-nova-e-ruidosa-tendencia-do-mundo-corporativo/
“Quiet quitting”: fenômeno crítica exaustão no trabalho e pode ressignificar o que é a boa performance	7 de outubro de 2022	Giovanna Sutto	revista Infomoney online	https://www.infomoney.com.br/carreira/quiet-quitting-novo-fenomeno-critica-exaustao-no-trabalho-e-pode-ressignificar-o-que-e-a-bom-performance
No longo prazo, quiet quitting prejudica a sua carreira	3 de outubro de 2022	Jack Kelly	revista Forbes online	https://forbes.com.br/carreira/2022/10/quiet-quitting-nao-e-bom-para-a-carreira-a-longo-prazo/

Fonte: elaborado pelos autores.

O artigo justifica-se por sua relevância tanto teórica quanto prática, já que aborda um assunto atual e inserido em um contexto de mudanças no comportamento de trabalhadores do mundo todo e, por ser um fenômeno recente, foi pouco explorado pela academia e mesmo pelo mercado de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O fordismo, fenômeno ocorrido no início do século XX, trouxe inovações no modo de produção industrial. Rodrigo Souza Filho e Claudio Gurgel chamam atenção para a enorme mudança do ponto de vista ontológico que a esteira móvel proporcionou. Se antes era o homem de primeira linha que ditava o ritmo desejado de trabalho, agora era a máquina. Se antes o homem se movimentava e a máquina ficava parada, agora o contrário acontecia (Souza Filho & Gurgel, 2016). Esses autores inclusive nos lembram que Marx não chegou a ver a esteira móvel, mas viu o tear elétrico e disse que com ele o homem passava a ser um apêndice da máquina (Idem).

Tanto Fritz Lang no filme “Metrópolis” quanto Charles Chaplin em “Tempos Modernos” fazem uma dura crítica à linha de montagem. Esses cineastas foram sensíveis à enorme pressão que passou a ser exercida sobre os trabalhadores, que se viram forçados a alcançar níveis de produtividade nunca antes imaginados. O tempo de montagem de um chassi,

por exemplo, foi reduzido de 12 horas e 28 minutos para 1 hora e 33 minutos (Gurgel, 2003). Como consequência, os níveis de rotatividade dispararam - no ano de 1926 atingiram o patamar de 100% - e obrigaram Ford a aumentar o salário diário de 2,50 dólares para 5,00 dólares (Souza Filho & Gurgel, 2016).

O sistema de controle não se encerrava nas linhas de produção, mas na averiguação de hábitos e condutas de seus empregados, com imposição de valores, como fidelidade conjugal, valorização da família, da religião e do patriotismo. Como não havia proteção social, os empregadores controlavam a vida dos trabalhadores. Gramsci observa que

“(...) o operário que vai ao trabalho depois de uma noite de “desvarios” não é um bom trabalhador, a exaltação passional não está de acordo com os movimentos cronometrados dos gestos produtivos ligados aos mais perfeitos processos de automação” (GRAMSCI, 2008, p. 399).

As fábricas de automóveis Ford tinham muros altíssimos, os sindicalistas se comunicavam com os trabalhadores através de alto-falantes e tinham que sair correndo quando os seguranças iam atrás deles. Algo que lembra o que Michel Foucault chama de “militarização insidiosa das grandes oficinas” (Foucault, 1999, p. 165).

Desde Ford, houve avanços do ponto de vista social com o keynesianismo e, mais tarde, com o Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*). Falando especificamente do Brasil, Gurgel e Justen pontuam que muitos intelectuais dizem que a Constituição de 1988 teria elevado a cidadania a outro patamar, instituindo um modelo de proteção social mais amplo do que tudo o que havia existido até então (Gurgel & Justen, 2021).

Mas a crise do capitalismo dos anos 1970, que também foi uma crise do fordismo, trouxe novos retrocessos, já que fez emergir dois novos conceitos complementares que trariam novas e profundas mudanças ao mercado de trabalho, em especial às relações trabalhistas: empresa flexível e *toyotismo*, cunhados respectivamente por Alvin Toffler e Taiichi Ohno.

O fato de a demanda dos consumidores não acompanhar o avanço das tecnologias e metodologias que promoviam um constante aumento na produção em massa de bens de consumo foi a principal razão para o desencadeamento dessa crise, de acordo com Gurgel (2003). Outras razões contribuíram, como o fato de a produção fordista, caracteristicamente durável e padronizada, saturar o mercado (pois quem já tinha determinado produto não precisava comprá-lo novamente). E o fato de os gastos para cumprimento das políticas keynesiana e de Bem-Estar Social passarem a ser altos para os Estados, que estavam arrecadando menos impostos em consequência da queda no consumo (Gurgel, 2003).

Com a crise do fordismo e consequente declínio na hegemonia dos Estados Unidos da América, começa a despontar no Oriente, mais especificamente no Japão, o sistema de organização de trabalho que mais tarde seria conhecido como toyotismo. Surgido durante a Guerra da Coréia, quando o então gerente de produção da fábrica da Toyota no Japão Taiichi Ohno decide não contratar novos funcionários para atender a uma enorme demanda surgida após demitir cerca de 1600 funcionários, o toyotismo promoveu uma reestruturação completa no modo de enxergar o modo de produção e foi capaz de aumentar incrivelmente a produtividade das fábricas (Ohno, 1997). Com seu eixo principal na multifuncionalidade dos trabalhadores - desempenho de funções múltiplas por empregados polivalentes -, o modelo criado por Ohno se expandiu por todo o mundo (Gurgel, 2003).

Druck (1999) elenca outras características predominantes do modelo: a) regime de emprego, no qual havia a vitaliciedade, promoção por tempo de serviço, contratação do empregado para exercício de um cargo e não um posto de trabalho; b) criação do modelo *just-in-time*, produção no tempo certo, na quantidade exata, com o mínimo de desperdício de material e tempo; c) trabalho em equipe, com dedicação máxima dos empregados para obtenção de melhorias na produção; d) interconexão entre os sindicatos e a empresa, a partir da integração daqueles à gestão de recursos humanos; e) subcontratação de pequenas e microempresas deficitárias, de forma a reforçar a hierarquia e a subordinação daquelas em favor das grandes empresas.

A administração flexível é um conceito construído por Alvin Toffler que está muito alinhado aos princípios do toyotismo e se une a ele para formar a dupla de conceitos que resgatará o capitalismo de sua crise dos anos 1970. Toffler identificava como principal problema do fordismo a padronização. Ele queria que os consumidores pudessem renovar os produtos, e para isso sugeriu que os produtos passassem a sofrer constantes inovações (Toffler, 1985). Junto com a incorporação de inovações constantes aos produtos, vieram a a ressignificação do conceito de qualidade, que passou a não mais estar necessariamente atrelado à durabilidade do produto, e a introdução do conceito de obsolescência acelerada. Com produtos não mais tão duráveis quanto os produtos característicos do fordismo e inovações constantes, a frequência de compra de um mesmo produto passaria a ser maior (Souza Filho & Gurgel, 2016).

A produção flexível, característica tanto da empresa flexível quanto do toyotismo, atinge também as relações de trabalho. Para Mota e Amaral,

“Enquanto a grande indústria fordista necessitava do keynesianismo, a indústria de produção flexível necessita da liberdade do mercado e da abolição de parte dos controles do Estado sobre as condições de uso da força de trabalho. Esta nova concepção, que já se materializava pela supressão de alguns mecanismos de proteção

social, é corroborada pela ofensiva de mudança na legislação do trabalho” (Mota & Amaral (1998, p. 38).

Para Souza Filho e Gurgel, disfarçada de adequação ao mundo globalizado, a precarização das relações de trabalho aconteceu:

A administração flexível flexibiliza o produto, que se descarta a curto prazo e se torna obsoleto com celeridade (obsolescência planejada e acelerada; gestão da qualidade); flexibiliza a estrutura da produção, desterritorializando o processo produtivo; flexibiliza a circulação, os pontos de venda, ao explorar a virtualização, facilitada pela internet; flexibiliza o contrato de fornecimento e de prestação de serviço com a terceirização e as parcerias, negociadas e renegociadas a qualquer momento; flexibiliza o contrato de trabalho em vários planos: exige a funcionalidade polivalente (multifuncionalidade), a disponibilidade da força de trabalho de acordo com a conveniência da empresa (horário flexível, house-work, banco de horas), a dispensa de obrigações sociais e trabalhistas (trabalhador jurídico) e algumas vezes o próprio salário (remuneração flexível). Dá-se ainda, no desenvolvimento dessas flexibilidades práticas, a leniência ética e ideológica, a flexibilização da subjetividade do trabalhador - absolutamente necessária a sua submissão ao capital. (Souza Filho & Gurgel, 2016, p.108)

A globalização e a flexibilização das relações de trabalho e de produção de novas tecnologias demandam do empregado, ao contrário do que se esperava, mais tempo e mais empenho, ainda que disfarçadas sob o manto do estímulo à criatividade e da maior liberdade dos trabalhadores. Além disso, a terceirização e a desregulação dos contratos de trabalho têm sido práticas rotineiras para reduzir os custos e maximizar a geração de lucros. Ainda que novos modelos e fluxos de trabalho tenham sido desenvolvidos, a exploração da mão-de-obra não apenas perdura, mas se intensifica. E as proteções sociais sofrem perdas tais que Ribeiro fala sobre “disciplinamento do corpo e da alma”, algo que por um lado nos faz regressar ao início do fordismo (“que se percebe é que o toyotismo ou modelo de acumulação flexível acaba por incorporar, em sua dinâmica, traços tanto do fordismo quanto do taylorismo” (Ribeiro, 2015, p. 78)) e por outro incorpora novos problemas para nossa saúde física e mental:

“O que acontece é que o condicionamento do corpo e da vida no mundo do trabalho mediado por uma racionalidade irracional extrapola, enquanto hábito, para o mundo cotidiano da vida e, então, as pessoas se veem em um mundo onde a velocidade é praticamente um valor. Isso condiciona a relação da humanidade com o trabalho, mas também com a família, com os amigos, com o amor e na mesma proporção que o disciplinamento do corpo e da alma se torna mais severo mais se constrói uma sociedade doente, cheia de síndromes do pânico, da bipolaridade, do stress, da hiperatividade, da depressão e assim por diante.” (Ribeiro, 2015, p. 78)

3. RESULTADOS

Nas reportagens selecionadas foram identificadas duas dimensões de críticas relacionadas ao movimento denominado *quiet quitting*. Por um lado, as reportagens abordam as condições de trabalho danosas aos trabalhadores que de forma geral são identificadas como

causadoras do movimento. Por outro, elas também fazem uma análise crítica a comportamentos que consideram como característicos dos indivíduos que aderiram ao movimento. Abaixo essas duas dimensões são apresentadas e analisadas.

3.1 dimensão crítica às causas do movimento por suas consequências danosas aos trabalhadores

As reportagens analisadas fazem críticas à forma de funcionamento do mercado de trabalho atualmente e suas consequências nocivas para a saúde física e mental dos trabalhadores. Existe a percepção de que uma cultura de valorização do trabalho excessivo em detrimento de necessárias horas de descanso e lazer predomina no mercado de trabalho, o que induz as pessoas a constantemente irem além de seus limites.

A reportagem de 22 de agosto de 2022 do portal online UOL, por exemplo, afirma que o movimento busca dar um basta aos "exageros sugeridos" pelo que chamam de "cultura da agitação" (*hustle culture*, em inglês) (Pellaes, 2022). Ainda segundo essa reportagem, a "cultura da agitação" cultiva o que chamam de "positividade tóxica" ao incentivar o trabalho excessivo como se fosse algo positivo, uma característica de toda pessoa bem-sucedida:

"Essa cultura, por sua vez, aponta como comportamento de sucesso a busca por 'mais, sempre mais' - mais desafios, mais dinheiro, mais aprendizado, mais exposição, mais seguidores, mais clientes, mais montanhas a subir - e valoriza conselhos de frases batidas com tempero de positividade tóxica, como 'trabalhe enquanto eles dormem', 'estude enquanto eles se divertem', 'lute enquanto eles descansam', 'quem quer, faz' etc." (Pellaes, 2022).

A reportagem de 9 de setembro de 2022 da revista Veja também fala sobre frases de incentivo ao trabalho excessivo: (o movimento *quiet quitting*) "É um contraponto ao culto ao *workaholismo*³¹ e seus chavões batidos como 'trabalhe enquanto eles dormem'." (Castro, 2022).

A longo prazo, ir além dos limites pode trazer consequências sérias, como estafa, insônia, depressão, ansiedade, apenas para citar algumas. A chamada Síndrome de *Burnout*, que desde janeiro de 2022 é classificada pela Organização Mundial de Saúde como uma doença ocupacional, "está por trás de isso tudo", segundo a reportagem de Castro (2022) na revista Veja. A revista define essa doença como

"a síndrome do esgotamento profissional, distúrbio emocional causado pelo excesso de trabalho. Costuma acometer profissionais em constante pressão por resultados e

³¹ Segundo a própria reportagem da revista Veja em que o termo é citado, *workaholismo* é um "termo cunhado na década de 70, é o oposto do *quiet quitting*. Um *workaholic*, ou trabalhador compulsivo, é aquele que não consegue se desligar da ocupação. Trabalha horas a mais, até nos fins de semana se preciso.

pode levar à depressão. Seus principais sintomas são exaustão, estresse, insônia e dores no corpo" (Castro, 2022).

A insegurança e a falta de reconhecimento são dois fatores que aparecem na reportagem da Infomoney de 7 de outubro de 2022 como motivadores para o excesso de trabalho, juntamente com a constante pressão e o ambiente tóxico (Sutto, 2022):

"o quiet quitting vem ganhando adeptos que estavam cansados de cumprir extensas horas de trabalho sem ter o reconhecimento nos rendimentos e na própria carreira. A frustração, dizem os adeptos, acabava sendo motor para ansiedade e *burnout*" (Sutto, 2022).

A reportagem da Forbes de 3 de outubro de 2022 também fala sobre a falta de reconhecimento e de segurança como motivos para a adesão ao movimento:

"É sobre estabelecer limites. A ideia é que, se a empresa e os gerentes não oferecerem empatia, incentivo, o salário que você merece e segurança psicológica para fazer seu trabalho sem medo de sofrer abusos, não há motivo para se esforçar ao limite e deixar que isso afete sua qualidade de vida" (Kelly, 2022).

Os altos índices de desocupação em nosso país ajudam a gerar insegurança e conseqüentemente incentivar os trabalhadores a manter a dedicação ao trabalho por tempo repetidamente maior do que o estabelecido pelo contrato. A revista Veja faz uma associação do *quiet quitting* ao movimento denominado "grande renúncia", que levou milhares de trabalhadores a pedirem demissão, principalmente nos Estados Unidos da América, e lembra que em nosso país a realidade diferente pode afetar a adesão ao movimento:

"Cabe ressaltar que a realidade dos Estados Unidos e de outros países desenvolvidos não condiz com a do Brasil, onde há 9,9 milhões de desocupados, segundo o IBGE. Em outras palavras, brasileiros podem até adotar o *quiet quitting*, mas tendem a ter mais dificuldade para encontrar um novo emprego"(Castro, 2022).

Todas essas condições de trabalho que, ao tornarem-se constantes, podem interferir na saúde física ou mental do trabalhador, agravaram-se durante a pandemia de COVID-19, segundo as reportagens analisadas. Esse agravamento, ainda segundo as reportagens, foi o estopim para o surgimento do movimento *quiet quitting*. O aumento do índice de desemprego e a transição para o regime de teletrabalho, conseqüências da pandemia, causaram insegurança nos funcionários, que se viram impelidos a trabalhar além dos horários em que o faziam presencialmente em suas empresas:

"Especialmente no começo do surto, funcionários esticaram a jornada por temer a demissão. De casa, não havia desculpa para encerrar o expediente mais cedo ou ignorar um e-mail. A conta chegou com efeitos devastadores à saúde física e mental dos sobreviventes" (Castro, 2022).

A Infomoney relata que a falta de confiança nas relações de trabalho foi revelada pela sobrecarga durante o trabalho remoto: "os profissionais passaram a trabalhar mais para provarem que estavam cumprindo com suas obrigações a distância" (Sutto, 2022).

A volta repentina ao trabalho presencial também é apontada como um motivo para o agravamento da insatisfação dos trabalhadores, já que voltar a ter que se preparar e se deslocar para o trabalho implica um aumento do tempo diário dedicado a ele, e para alguns, em especial nas grandes cidades, o deslocamento pode ser demorado e estressante. A reportagem da Infomoney afirma que essa volta repentina para alguns foi um trauma:

"Com o recrudescimento da pandemia, a volta aos escritórios para muita gente representou um novo trauma, diz Paula Boarin, docente e mentora de carreira. (...) Para Borin, a transição atabalhoada do trabalho remoto para o presencial foi, de certo modo 'um prato cheio para o surgimento de movimentos como o *quiet quitting*', afirma" (Sutto, 2022).

Em comum as reportagens analisadas têm o fato de, apesar de apresentarem as causas do movimento e atribuírem à pandemia de COVID-19 o seu agravamento e consequente motivo para desencadeamento do movimento, não falam sobre a origem histórica das causas que apresentam.

3.2 dimensão crítica a comportamentos que consideram como característicos dos indivíduos que aderiram ao movimento

Apesar de reconhecerem o papel fundamental da cultura que hoje temos no mercado de trabalho na causa dos males que levam os trabalhadores a aderir ao movimento *quiet quitting*, as reportagens analisadas também fazem uma certa crítica às pessoas que aderem ao movimento e aos comportamentos adotados após essa adesão. Tratam o movimento como uma opção radical, algo que pode prejudicar a carreira dos adeptos. Transferem para o trabalhador a responsabilidade de encontrar o equilíbrio no trabalho dando dicas sobre como atingir esse equilíbrio sem precisar recorrer ao *quiet quitting*: "Especialistas defendem que é possível ser produtivo sem ser 'sugado' pelo trabalho. Exercícios de autoconhecimento podem ajudar o profissional a alinhar expectativas sobre vida profissional e pessoal" (Sutto, 2022) , diz a reportagem da Infomoney.

A reportagem da Forbes parece considerar a falta de reconhecimento e segurança como única causadora de problemas que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores, e ignorar o volume e o ritmo excessivos de trabalho. Pelo contrário, trata os praticantes do *quiet quitting* de forma preconceituosa, como pessoas que estão em "folga" e "à deriva". E sugere que o ritmo de trabalho seja aumentado:

"E a folga não pode continuar indefinidamente. O gerente ficará irritado ou o funcionário ficará entediado e mudará de emprego ou intensificará seu jogo. Em vez de ficar à deriva, mostre à gerência o quão incrível você é sendo produtivo. Enquanto todo mundo está num ritmo tranquilo, você deve acelerar o motor e ultrapassar seus colegas de trabalho. Não será muito difícil, pois eles não estão se importando com isso" (Kelly, 2022)

A consequência para esse aumento no ritmo de trabalho virá em forma de reconhecimento dos superiores e outras recompensas, como conhecimento adquirido, promoções e melhores salários. (Kelly, 2022). Ao obter essas recompensas, a reportagem dá a entender que os problemas do trabalhador estarão resolvidos, e acaba reforçando a ideia de que trabalhar mais, ganhar mais e alcançar melhores resultados no trabalho é o caminho para o sucesso.

Curioso observar como as duas reportagens citadas acima mencionam a produtividade como algo que não pode ser afetado pela busca de maior equilíbrio no trabalho ou maior qualidade de vida. As soluções devem ser encontradas pelo trabalhador, ou mesmo pela área de recursos humanos da empresa, de forma que a produtividade do trabalhador não se altere.

Para isso, a Infomoney sugere “direcionar determinadas habilidades para as tarefas correspondentes, fazendo uma gestão de tempo mais assertiva e focada, segundo a especialista em carreira” (Sutto, 2022).

A reportagem da revista *Veja* coloca a responsabilidade mais nas empresas que nos trabalhadores, e dá exemplos de práticas que vêm sendo adotadas com sucesso, como a flexibilização do horário de trabalho para pais com filhos pequenos e adoção de uma folga semanal adicional para todos. Mas parece concordar com a ideia de que o movimento *quiet quitting* seja exagerado e que alguns excessos de trabalho sejam aceitáveis: "Jornadas sufocantes fazem mal para qualquer um, mas algum esforço sempre será necessário" (Castro, 2022).

4. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A identificação de duas categorias distintas de críticas nas reportagens selecionadas e a análise dessas categorias levou a duas conclusões sobre a forma como ao menos parte da mídia brasileira percebeu e informou seu público leitor sobre o movimento denominado *quiet quitting*.

A primeira delas é que, apesar de as reportagens esclarecerem as causas que culminam na adesão ao movimento e o motivo para ele ter surgido no momento pós-pandemia de COVID-19, elas não se preocupam em investigar as razões históricas dos problemas do mercado de trabalho que trazem consequências nocivas para os trabalhadores e só se agravaram durante a pandemia. Não se preocupam, portanto, em fornecer informações sobre os conceitos de empresa flexível e toyotismo, soluções encontradas por Toffler e Ohno para a crise do capitalismo dos

anos 1970. A partir das diretrizes sugeridas por esses dois autores, que são complementares (Souza Filho & Gurgel, 2016), o mundo capitalista incorporou, entre outras, as ideias de que os trabalhadores precisam ser flexíveis, e, portanto, saber realizar diversas tarefas e se adequar a diversas situações, e de que a mão-de-obra precisa ser explorada ao máximo para que seja necessário o menor número de funcionários possível para determinado trabalho (Souza Filho & Gurgel, 2016). Fatores apontados na reportagem como causas para a adesão ao movimento, portanto, como a "cultura da agitação" temperada pela "positividade tóxica" (Pellaes, 2022), a constante pressão sobre e a insegurança dos trabalhadores são consequências de uma cultura permeada pelos conceitos de Toffler e Ohno. Essa cultura, que cultivava um desprezo crescente por questões sociais e por garantias trabalhistas, nos levou ao que Gurgel e Marinho chamaram de "recoo histórico a padrões primitivos do capitalismo, com (...) difusão e naturalização das condições coloniais-escravocratas de trabalho no modo de produção capitalista" (Gurgel & Marinho, 2019, p. 317).

A segunda conclusão é que, apesar de deixar bem claras as consequências devastadoras que as causas do *quiet quitting* podem trazer para a saúde física e mental dos trabalhadores, as reportagens parecem não aprovar, e mesmo desqualificar, a adesão a ele. Ao sugerir que outras soluções sejam buscadas para o atingimento do "equilíbrio" sem que a produtividade do trabalhador seja afetada, as reportagens acabam corroborando para a continuidade de uma cultura trabalhista baseada nos conceitos de Toffler e Ohno, "com ilimitada disposição para cortar custos e (...) crescente desprezo pelos custos sociais" (Gurgel & Marinho, 2019, p. 317).

Além disso, ao depositar na pessoa que se sente sobrecarregada, e não na empresa ou no mercado, a responsabilidade para a tal busca por equilíbrio, parte das reportagens analisadas colabora para um aumento na já existente carga de pressão sobre o trabalhador.

REFERÊNCIAS

Bettoni, N. V. (2022, 24 de agosto). Entenda o que é o quiet quitting, fenômeno que chama atenção no mundo do trabalho. A Folha de São Paulo online. Recuperado de <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/08/entenda-o-que-e-o-quiet-quitting-fenomeno-que-chama-atencao-no-mundo-do-trabalho.shtml>

Braun, V. & Clarke, V. Thematic Analysis (2012). In H. Cooper et al. (Ed.). APA Handbook of Research Methods in Psychology. American Psychological Association, 2, 57-71.

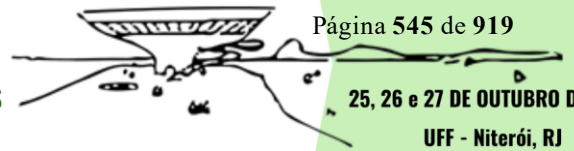
Castro, L. F. (2022, 9 de setembro). Quiet quitting, a nova e ruidosa tendência do mundo corporativo. Veja online. Recuperado de <https://veja.abril.com.br/comportamento/o-que-e-o-quiet-quitting-nova-e-ruidosa-tendencia-do-mundo-corporativo/>

- Druck, G. & Franco, T. (2009). Terceirização: a chave da precarização do trabalho no Brasil. In: V. Navarro & V. Padilha, (Org.). Retratos do trabalho no Brasil. Uberlândia: EDUFU, 2009.
- Foucault, M. (1999). Vigiar e punir: nascimento da prisão (20a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa (4a ed.). São Paulo, SP: Atlas.
- Gramsci, A. (2008). Americanismo e fordismo. São Paulo, SP: Hedra.
- Gurgel, C. R. M. (2003). A gerência do pensamento: gestão contemporânea e consciência neoliberal. São Paulo, SP: Cortez.
- Gurgel, C. R. M., & Justen, A. (2021). Estado de bem-estar social no Brasil: uma revisão ou a crise e o fim do “espírito de Dunquerque”. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(3), 395–407. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1679-395120200033>
- Gurgel, C. R. M., & Justen, A. (2015). Teorias organizacionais e materialismo histórico. *Organizações & Sociedade*, 22(73). Recuperado de <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/8856>
- Gurgel, C. R. M., & Marinho, M. O. (2019). Escravidão Contemporânea e Toyotismo. *Organizações & Sociedade*, 26(89). Recuperado de <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/21763>
- Kelly, J. No longo prazo, quiet quitting prejudica a sua carreira (2022, 3 de outubro). *Forbes online*. Recuperado de <https://forbes.com.br/carreira/2022/10/quiet-quitting-nao-e-bom-para-a-carreira-a-longo-prazo/>
- Newport, C. (2022, 29 de dezembro). The Year in Quiet Quitting: A new generation discovers that it’s hard to balance work with a well-lived life. *The New Yorker online*. Recuperado de <https://www.newyorker.com/culture/2022-in-review/the-year-in-quiet-quitting>
- O’Connor, B. (2022, 7 de fevereiro). 'Antitrabalho': o movimento que ganhou força na pandemia e se espalha por comunidades online. *BBC News Brasil*. Recuperado de <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-60233293>
- Ohno, T. (1997). O Sistema Toyota de produção. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Pellaes, A. Quiet quitting: o tema da vez (ou bobagem do momento) no mundo do trabalho (2022, 22 de agosto). Portal online UOL. Recuperado de <https://economia.uol.com.br/colunas/alexandre-pellaes/2022/08/26/quiet-quitting---o-tema-da-vez-ou-bobagem-do-momento-no-mundo-do-trabalho.htm/>
- Ribeiro, A. de F. (2015). Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, 19(35), 65–79. Recuperado de <https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>
- Souza, R., F. & Gurgel, C. R. M. (2016). Gestão democrática e Serviço Social. São Paulo, SP: Cortez.

Sutto, G. (2022, 22 de agosto). “Quiet quitting”: fenômeno critica exaustão no trabalho e pode ressignificar o que é a boa performance. Infomoney online. Recuperado de <https://www.infomoney.com.br/carreira/quiet-quitting-novo-fenomeno-critica-exaustao-no-trabalho-e-pode-ressignificar-o-que-e-a-bo-a-performance/>

Tik Tok. *hashtag* #quietquitting (2023, 22 de janeiro). Recuperado de <https://www.tiktok.com/tag/quietquitting>

Toffler, A. (1985). A empresa flexível. Rio de Janeiro, RJ: Record.



Eixo 8 – Trabalho, sindicalismo e outras formas de resistência

SOFRIMENTO SINDICAL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA

Maria Julia Martínez

Mestranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
mariajuliamendina@gmail.com
Universidade de Brasília (UnB)

Fernanda Sousa-Duarte

Pesquisadora pós-doutoral no Departamento de Sociologia
Universiteit van Amsterdam (UvA)
Professora no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília (UnB)
sousaduartefernanda@gmail.com

RESUMO

Apesar de ser reconhecida a importância do sindicato enquanto ator social dos estudos que relacionam saúde mental e trabalho, os processos de saúde e adoecimento de sindicalistas ainda são negligenciados enquanto objeto de investigação. Na escassa literatura estrangeira sobre o tema, são apresentados indícios de vivências de sofrimento em sindicalistas atreladas ao estilo de vida associado à ação militante. Considerando o exposto, o artigo procura identificar contribuições da literatura sobre a saúde mental de sindicalistas no Brasil com o objetivo de desenvolver uma agenda de pesquisa. Para alcançar os objetivos delineados, o trabalho pautou-se em revisão sistemática integrativa, construída a partir do levantamento de artigos, teses e dissertações nas bases de dados SciELO, BVS-Psi e Google Acadêmico. Foram selecionados 17 trabalhos, publicados entre 2006 e 2022. Na análise dos dados coletados, optou-se pela sistematização de determinadas categorias, que se apresentam de forma regular e repetitiva no conteúdo das publicações selecionadas, de acordo com a abordagem metodológica da análise de conteúdo categorial-temática com critério semântico de Bardin. São elas: o papel do sindicato com relação à saúde do trabalhador; a saúde como parte da agenda sindical, o conceito sindical de saúde e o sofrimento sindical.

Enquanto a importância de ações sindicais para o campo brasileiro da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho é reconhecida (Alves, 2000), as relações entre trabalho sindical e processos de saúde e adoecimento de sindicalistas são negligenciadas enquanto objeto de investigação. A literatura sobre psicologia e sindicalismo no Brasil ainda é incipiente, e utiliza diferentes referenciais teóricos na abordagem do movimento sindical, como a psicossociologia, psicanálise, análise institucional, psicodinâmica do trabalho e teoria do estresse. Os estudos discorrem sobre o papel do movimento sindical na elaboração de ações voltadas para a promoção da saúde do trabalhador (Paparelli, 2011; Palassi, 2002; Silveira & Merlo, 2014) e combate ao assédio moral no trabalho (Gonçalves, Tolfo & Espinosa, 2018). Assim, o presente estudo em desenvolvimento tem o objetivo de identificar contribuições das literaturas teóricas e empíricas sobre a saúde mental de sindicalistas no Brasil visando desenvolver uma agenda de pesquisa.

O movimento sindicalista brasileiro sofre os impactos das transformações no mundo do trabalho e do contexto atual de crise política e econômica. Dentre esses impactos, destaca-se a perda da adesão orgânica de trabalhadores e da importância política que o movimento manteve durante a maior parte do século XX (Boito, 2018). Assim, a trajetória do sindicalismo é marcada não só por reestruturações produtivas do trabalho das classes às quais representam, mas também por reestruturações dentro da própria militância, como a emergência - e a crise - do novo sindicalismo brasileiro. Apesar de o novo sindicalismo brasileiro ter representado uma

expansão no alcance do movimento sindical pela explosão de um significativo movimento grevista na década de 1980 que incluiu mudanças na gestão e organização do trabalho sindical, atualmente ele experimenta uma diminuição da capacidade de atração de adeptos (Cardoso, 2015). Alguns dos fatores envolvidos nesse processo consistem na fragmentação da representação sindical, na flexibilização dos contratos, no crescimento da informalidade e na desindustrialização dos empregos, atingindo diretamente a base de sustentação sindical (Cardoso, 2015), diante da qual o sindicalismo sofre uma crise de credibilidade (Marcelino & Galvão, 2020).

Os sindicatos no Brasil estão fortemente vinculados ao Estado devido às especificidades da regulação trabalhista brasileira (Nahoum, 2008; Dias, 2015) e, assim, além de impactados pelas reestruturações já mencionadas, passam também por reorganizações sindicais diante de novas reformas como a trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a previdenciária (Emenda Constitucional nº 103/2019) e a da terceirização (Lei nº 13.429/2017). Em termos de organização sindical, a reforma trabalhista afetou financeiramente as organizações ao eliminar o caráter compulsório do imposto sindical, instituído na década de 1930 (Lei nº 13.467, 2017). Os efeitos da reforma foram imediatos, e a arrecadação sindical em 2018 caiu 90% em relação ao ano anterior (Dieese, 2018). Além disso, a reforma trabalhista aprofundou a precarização e fragilizou as prerrogativas por meio da prevalência do negociado sobre o legislado, que possibilita a redução de direitos trabalhistas com o consentimento dos sindicatos (Marcelino & Galvão, 2020). Assim, alguns autores começam a cogitar a crise e mesmo o fim do novo sindicalismo brasileiro (Alves, 2000; Ramacciotti, 2018; Antunes & Silva, 2015).

Na escassa literatura estrangeira sobre militantes sindicais e saúde mental, o estudo “*Santé mentale et militance syndicale (texte de débat à propos d’une recherche à faire)*” dos psicossociólogos Robert Sévigny e Jacques Rhéaume (1985) identificou no meio sindical canadense comportamentos geralmente relacionados à tensão psicológica - alcoolismo, estresse, ansiedade, depressão, perda do sono - que levam à saída do militante do movimento, problemas na vida familiar dos militantes e questionamentos sobre o sentido da ação militante. A questão que orienta o estudo de Sévigny e Rhéaume (1985) - “o que é que, na experiência de militantes sindicais, causa ou favorece o surgimento de diversos tipos de ‘problemas’ de saúde mental” (p.151) - não deixa de enfatizar que embora o meio sindical não seja “o único a suscitar esses tipos de mal-estar, não é por isso, nos parece, que não há razão para abordar o tema da saúde mental e da militância sindical” (p.152). O que os autores concluem é que não é nem o engajamento sindical em si mesmo, nem a emergência de novos valores culturais que favorece o adoecimento mental entre sindicalistas, mas:

“o estilo de vida muitas vezes associado à ação militante e ao fato de não se reconhecer como legítimo preocupar-se com a saúde mental. Essa falta de legitimidade pode advir do fato de o ambiente sindical permanecer muito impermeável às mudanças socioculturais globais, ou de essas mudanças socioculturais serem objeto de divergências ou conflitos dentro do próprio sindicato.” (ibid, pp.153-154).

Os estudos do campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho têm identificado associações entre reestruturações produtivas e transições epidemiológicas - mudanças na frequência e nos tipos de transtornos (Santos, Siqueira & Mendes, 2010). Considerando o contexto de múltiplas crises pelo qual o sindicalismo brasileiro está sendo atravessado, indagamos: como os sindicalistas brasileiros estão de saúde? A partir dessa questão de pesquisa, propomos apresentar uma revisão de literatura sobre saúde mental e sindicalismo para desenvolver uma agenda de pesquisa a partir do estado da arte das pesquisas em saúde mental e sindicalismo no Brasil.

Para alcançar os objetivos delineados, foi realizada uma revisão bibliográfica sistemática integrativa. Os estudos de revisão viabilizam a compreensão e análise crítica das configurações de uma determinada temática ou campo do saber, suas tendências teóricas e metodológicas e identificação de possíveis lacunas (Vosgerau & Romanowski, 2014). Na revisão sistemática integrativa, de acordo com Marini, Lourenço & Barba (2017), são reunidas e sintetizadas de maneira sistemática as publicações sobre um assunto de interesse específico, possibilitando dessa forma um amplo conhecimento sobre o estado da arte de um tema. Para garantir a qualidade da revisão sistemática integrativa, devem ser seguidas consecutivamente as etapas: (1) identificação do tema e seleção da questão de pesquisa; (2) estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão; (3) identificação dos estudos pré-selecionados; (4) categorização dos estudos selecionados; (5) análise e interpretação dos resultados; e (6) síntese do conhecimento (Botelho, Cunha & Macedo, 2011).

Para este levantamento, foi empreendida uma consulta às bases de dados no período de outubro de 2022, que foi atualizada em abril de 2023. A busca foi realizada por meio dos seguintes descritores e operadores booleanos: “*saúde mental AND sindicato*”; “*saúde mental AND sindical*”; “*dirigente sindical*” e “*psicologia AND sindicato*”, nas bases de dados eletrônicas Biblioteca Virtual Saúde Psicologia (BVS-Psi), Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Google Acadêmico. A BVS-Psi é uma ferramenta de acesso às informações científicas em psicologia, que é referência no Brasil e na América Latina. O SciELO se constitui como um portal eletrônico cooperativo de publicação digital de periódicos científicos, sendo a maior biblioteca digital da América Latina, enquanto o Google Acadêmico se apresenta como uma plataforma virtual de pesquisa de acesso livre e gratuito do Google que reúne publicações de conteúdo científico. A escolha das bases de dados está relacionada ao alcance dessas bases, que abarcam os principais periódicos com publicações sobre a temática de saúde mental e movimento sindical.

Após a eliminação de duplicatas na primeira busca, foram excluídos textos cujo tema se afastavam do objeto de interesse proposto neste estudo, de acordo com a leitura dos títulos e dos resumos. Foram pré-selecionados 22 estudos, publicados entre 1998 e 2022, que foram novamente avaliados segundo os seguintes critérios de inclusão e exclusão: (a) artigos, teses e dissertações contendo o termo “sindicato” ou “sindical” no resumo do texto, de modo a identificar apenas os estudos que caracterizavam os sindicatos como objeto ou contexto principal de pesquisa; (b) publicados em língua portuguesa. Nessa etapa, foram eliminados cinco artigos conforme o primeiro critério. Dessa maneira, a revisão final contemplou um total de 17 textos, sendo 12 artigos, 4 teses e 1 dissertação.

Os materiais coletados foram analisados quantitativamente, de acordo com sua frequência, em relação ao ano e periódico de publicação, campo de atuação e localidade da instituição de vinculação dos autores, e aspectos metodológicos, como a natureza do estudo e o desenho de pesquisa. Os principais resultados apresentados pelos textos também foram analisados de forma qualitativa por meio de análise de conteúdo categorial-temática com critério semântico (Bardin, 1977). Após leitura preliminar do material selecionado, optamos por considerar todos os textos dos artigos como um corpus único, o que justifica a aparição de um mesmo artigo em mais de uma das categorias identificadas.

Todos os 17 trabalhos incluídos nesta revisão foram empíricos e qualitativos publicados entre 2006 e 2022. A publicação sobre o tema se manteve estável no período com uma ou duas publicações por ano. A maioria dos primeiros autores estavam filiados a instituições do Sudeste (n=10) e do Sul (n=4) brasileiros. As regiões Nordeste e Centro-oeste estão representadas com

uma publicação cada. A maior parte das publicações foi realizada por autores da área da Psicologia (n=8), embora tenhamos identificado primeiros autores também da Administração (n=2), Ciência da Informação (n=1), Engenharia de Produção (n=1), Economia (n=1), Educação (n=1), Enfermagem (n=1), Medicina (n=1) e Saúde Pública (n=1).

Os referenciais teóricos adotados também foram diversos, mas com uma tendência a referências a elaborações teóricas da Saúde do Trabalhador (n=6). Outros referenciais teóricos incluídos foram Assédio Moral no Trabalho (n=2), Ergologia (n=1), Ergonomia da Atividade (n=1), Materialismo Histórico (n=1), Psicodinâmica do Trabalho (n=1), Psicossociologia (n=2), Teoria Crítica (n=1), Teoria do Discurso Foucaultiana (n=1) e Teoria Sociohistórica (n=1). Embora as entrevistas tenham sido a técnica de coleta de dados privilegiada - abertas (n=13) ou fechadas (n=4), também foram realizadas análises documentais (n=4), intervenções com grupos (n=2) e observações (n=1), com triangulação de técnicas em quatro dos estudos selecionados. A maioria foi realizada com sindicalistas (n=14), mas também houve estudos com sindicalizados (n=2) e trabalhadores de uma mesma categoria profissional (n=2), com triangulação de fontes em um dos estudos realizado com sindicalistas e trabalhadores da categoria representada pelo sindicato em questão.

A maioria dos estudos focou em apenas uma categoria de sindicalistas/sindicalizados (n=12). Entre as categorias pesquisadas estão bancários (n=5), trabalhadores da educação (n=4), metalúrgicos (n=4), trabalhadores do transporte (n=3), vigilantes (n=2), servidores do judiciário (n=2), empregados em empresas de processamento de dados (n=2), químicos (n=2), trabalhadores na agricultura familiar (n=1), petroleiros (n=1), corretores de imóveis (n=1), servidores da segurança pública (n=1), trabalhadores da indústria e construção civil (n=1), jornalistas (n=1), trabalhadores na indústria de confecção de roupas (n=1) e trabalhadores do comércio (n=1).

Com relação ao conteúdo dos artigos, identificamos quatro categorias que representam as diferentes tendências de estudo sobre o tema: 1) o papel do sindicato com relação à saúde do trabalhador; 2) a saúde como parte da agenda sindical, 3) o conceito sindical de saúde; e 4) sofrimento sindical. A categoria 1 versa sobre o papel dos sindicatos enquanto ator social na promoção e assistência de saúde do trabalhador diante do aumento de queixas relacionadas à saúde mental, violência psicológica e violência moral no trabalho. A categoria 2 engloba a atuação do sindicato enquanto ator social perante a nova reivindicação relacionada à saúde do trabalhador, o lugar por ela ocupado na agenda sindical e a atuação de psicólogos nos sindicatos. A categoria 3 está relacionada à percepção dos sindicatos sobre a saúde mental, os conceitos e os atores envolvidos na saúde mental do trabalhador. A categoria 4, a última, se refere às vivências de sindicalistas em sua atuação na militância como sendo marcada por sofrimento, especialmente no que diz respeito a atravessamentos por questões de classe e de gênero.

A maioria dos artigos coletados está inscrito no campo das pesquisas psicológicas, o que está relacionado à escolha das palavras-chaves, uma vez que o objetivo original deste estudo consistiu em analisar as contribuições da psicologia sobre a saúde mental de sindicalistas. Contudo, ao nos depararmos com a lacuna de pesquisas sobre o tema, a coleta foi expandida para outras áreas do saber, confirmando a dificuldade em encontrar textos científicos sobre a temática nas bases de dados utilizadas. Apesar de serem maioria, entre si os estudos da Psicologia não apresentaram homogeneidade de referenciais teóricos. Enquanto isso, estudos das outras áreas tenderam a aproximar-se teoricamente a partir da abordagem da Saúde do Trabalhador. Esse achado pode estar atrelado a um equívoco conceitual comum na Psicologia do Trabalho e das Organizações no que se refere aos termos trabalho e ocupação - equívoco

esse que se reflete na preferência metodológica em investigações acerca de outros tipos de trabalho, como o doméstico e o informal.

O estudo da organização sindical abrange as relações entre os sindicatos e o Estado, as centrais sindicais e seus níveis de representação, bem como a base territorial de atuação do sindicato. Percebe-se uma predileção na literatura pela análise de sindicatos e centrais sindicais maiores em projeção política e número de filiados, bem como de sindicatos historicamente envolvidos com a pauta da saúde nos anos 80, principalmente metalúrgicos e bancários, em São Paulo e região. Essa preferência limita o estudo à região Sudeste e Sul, o que demanda o desenvolvimento de pesquisas sobre sindicatos de outras regiões brasileiras e de outras classes de trabalhadores. Assim, pode-se concluir que o estudo sobre saúde mental de sindicalistas é um tópico pouco explorado no Brasil. O contexto sindical brasileiro é marcado por características próprias à formação sócio-histórica do Brasil, que envolve a construção da promoção, proteção e recuperação da saúde enquanto direito social e dever estatal. Considerando a vinculação do movimento sindical brasileiro ao Estado, esse fenômeno se reflete na configuração do papel central dos sindicatos na demanda em saúde do trabalhador, que caracteriza as quatro tendências observadas na análise dos textos selecionados. Essas tendências podem ser sintetizadas na assistência sindical em saúde mental, na formação da pauta e na redefinição do conceito de saúde mental, e em uma tendência dissidente representada pela formação da identidade do sujeito sindicalista.

As três primeiras tendências retratam o sindicato como instituição e ator social, responsável pela construção sociopolítica da legitimação da relação entre saúde mental e trabalho, e estreitamente ligado à formação do campo da Saúde do Trabalhador, o que explica a escolha por esse referencial teórico em uma variedade dos estudos coletados. Entretanto, o movimento sindical ainda carece de um olhar para si mesmo, uma vez que, a partir do material analisado, principalmente das falas de militantes sindicais entrevistados, foram verificados indícios de sofrimento atrelado ao trabalho do sindicalista e à organização do trabalho sindical. Sévigny e Rhéaume (1985) avaliam a dificuldade no desenvolvimento de estudos acerca da saúde mental de sindicalistas:

"Um problema de pesquisa sobre a militância sindical pressupõe igualmente a necessária participação do meio sindical e uma atenção particular às preocupações e à cultura sindical, como mostra o exemplo da própria noção de saúde mental e das resistências que ela acarreta. Isso é mais do que uma questão de palavras: é o desenvolvimento de um problema que corre o risco de questionar em profundidade o movimento sindical e que só faz sentido se dele se apropriar." (ibid, pp.154).

A partir do exposto, encoraja-se na construção de uma agenda de pesquisa a formação de uma abordagem em Saúde Mental no Contexto Sindical, que dialogue com os estudos de militância nacionais e internacionais, considerando as diferenças intrínsecas à trajetória do movimento sindical no Brasil e em relação aos novos movimentos sociais. Sugere-se a elaboração de análises documentais sobre saúde dos sindicalistas, utilizando como fonte de dados campanhas, pesquisas e documentos elaborados em torno da saúde do trabalhador veiculados por páginas de divulgação de sindicatos. Adicionamos como sugestão a análise da relação entre saúde e trabalho sob o olhar de sindicalistas que desempenham diferentes níveis de ação sindical. Nessa perspectiva, é possível a análise das diferenças e semelhanças em relação a experiências mobilizadoras de sofrimento no trabalho de militantes liberados pela empresa empregadora para o exercício de suas funções sindicais e sindicalistas não liberados, assim como dos funcionários empregados em entidades sindicais, que possuem o direito de associação para a criação de entidade de representação sindical própria.

A presente revisão de literatura não é exaustiva, e reforça a necessidade de expansão da investigação sobre saúde mental de sindicalistas para outros países, que possam trazer contribuições para o entendimento das relações entre saúde mental e trabalho no contexto sindical. Enquanto aplicações práticas, o desenvolvimento de uma abordagem de saúde mental baseada no contexto sindical que volte seu olhar para os sujeitos da militância permite desafiar o tabu construído em torno do discurso implicado do sindicalista sobre a organização do trabalho sindical e suas fontes de sofrimento. Esse processo estimula o desenvolvimento de espaços de escuta coletiva dos sindicalistas em serviços de atenção psicossocial especializados, que tenham como horizonte político a transformação do próprio movimento sindical e do estilo de vida atrelado à militância.

REFERÊNCIAS

- Alves, G. (2000). Do "novo sindicalismo" à "concertação social": ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Revista de Sociologia e política*, 15, 111-124.
- Antunes, R., & Silva, J. B. D. (2015). Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno Crh*, 28(75), 511-527.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70.
- Boito, A. (2018). *Reforma e crise política no Brasil: os conflitos de classe nos governos do PT*. Editora Unicamp.
- Botelho, L. L. R., de Almeida Cunha, C. C., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, 5(11), 121-136.
- Cardoso, A. M. (2015). Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. *Caderno crh*, 28(75), 493-510.
- Dias, C. E. O. (2015). SINDICALISMO, MERCADO E ESTADO: os dilemas da regulação pública do trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 47, 165-178.
- Dieese (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos). (2018). "Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical". Nota Técnica, 200.
- Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. (2019, 12 de novembro). Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm
- Gonçalves, J., da Rosa Tolfo, S., & Espinosa, L. M. C. (2018). A (não) atuação frente ao assédio moral no trabalho: estudo sobre um sindicato. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(2), 149-164.
- Keppler, I. L. D. S. (2011). Saúde e Militância: Reflexões a partir da escuta de militantes. [Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação]. Universidade Federal de São Paulo.

Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. (2017, 31 de março). Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113429.htm

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017, 13 de julho). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

Marcelino, P., & Galvão, A. (2020). O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. *Tempo Social*, 32(1), 157-182.

Marini, B. P. R., Lourenço, M. C., & Barba, P. C. D. S. D. (2017). Revisão sistemática integrativa da literatura sobre modelos e práticas de intervenção precoce no Brasil. *Revista Paulista de Pediatria*, 35(04), 456-463.

Nahoum, A. V. (2009). *A regulação do trabalho e a ação sindical em perspectiva comparada: Brasil e Grã-Bretanha*. [Tese de Doutorado]. Universidade de São Paulo.

Palassi, M. P. (2002). Privatização e enfrentamento: elementos integradores e desintegradores da resistência coletiva. *Revista de Administração Pública*, 36(3), 433-459.

Paparelli, R. (2011). Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 139-146.

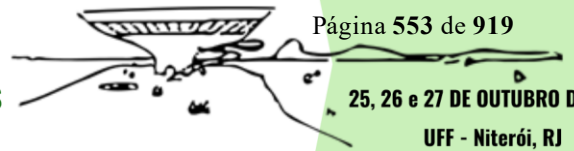
Ramacciotti, L. D. O. L. (2018). *Crises e desafios do sindicalismo brasileiro ante ataques neoliberais*. [Dissertação de Mestrado]. Faculdade de Direito de Vitória.

Santos, M. A. F., Siqueira, M. V. S., & Mendes, A. M. (2010). Tentativas de suicídio de bancários no contexto das reestruturações produtivas. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 925-938.

Sévigny, R., & Rhéaume, J. (1985). Santé mentale et militance syndicale (texte de débat à propos d'une recherche à faire). *Santé mentale au Québec*, 10(2), 151-155.

Silveira, A. L. D., & Merlo, Á. R. C. (2014). O medo: expressão de um coletivo de trabalhadores. *Fractal: Revista de Psicologia*, 26(2), 349-364.

Vosgerau, D. S. A. R., & Romanowski, J. P. (2014). Estudos de revisão: implicações conceituais e metodológicas. *Revista diálogo educacional*, 14(41), 165-190.



Eixo 9 – Sentidos e significados do trabalho

"A GENTE TEM QUE FAZER DAS TRIPAS, O CORAÇÃO": PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE TÉCNICAS DE ENFERMAGEM EM PROCESSO DE APOSENTADORIA

Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Doutora em Psicologia
carlavazufma@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão

Luiza Mariana de Sousa
Mestranda em Psicologia
luiza.mariana@discente.ufma.br
Universidade Federal do Maranhão

Ana Gabrielle Sousa Costa
Graduanda em Psicologia
ana.gabrielle@discente.ufma.br
Universidade Federal do Maranhão

Carla Vanessa Matos Teixeira
Graduanda em Psicologia
cvm.teixeira@discente.ufma.br
Universidade Federal do Maranhão

Alynne Virgínia de Queiroz Lima
Psicóloga
Mestra em Administração
alynne.virginia@ufma.br
Universidade Federal do Maranhão

RESUMO EXPANDIDO

O presente estudo é oriundo de um projeto de pesquisa maior, intitulado “Repercussões da pandemia na subjetividade de profissionais de enfermagem em processo de aposentadoria”, realizado no âmbito do Grupo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Aposentadoria e Subjetividade. Tem-se como objetivo analisar a dinâmica prazer-sofrimento no trabalho de técnicas de enfermagem em processo de aposentadoria. Vale ressaltar que, ao abordar tal temática, engloba-se também a discussão acerca do lugar de não-trabalho ocupado pela aposentadoria, que se configura também enquanto objeto de estudo da pesquisa.

Analisar o trabalho e a lógica ao qual está inserido constitui um desafio complexo aos teóricos ao longo do tempo, uma vez que o labor é muito mais do que as funções desempenhadas ou mesmo as horas despendidas para a realização das tarefas prescritas. O trabalho na lógica capitalista e neoliberal que tipifica a sociedade brasileira, especialmente nas últimas décadas, é fundamentalmente caracterizado como central na construção das identidades, bem como na promoção de sentidos de utilidade, reconhecimento e pertencimento. É também por isso, que por vezes, os trabalhadores optam por se manterem trabalhando mesmo após adquirirem o direito a aposentar-se.

Nesse cenário, é importante sinalizar que apesar de central - e, por isso muito estimado entre a maioria dos sujeitos - o trabalho não está isento de sofrimento, ao contrário, conforme Moraes (2013a) a relação entre um e outro é indissociável, o sujeito que trabalha é um sujeito que, indubitavelmente, sofre. Vale salientar ainda que o sofrimento não é somente consequência da

relação do sujeito com o real do trabalho, mas antes um ponto de partida, pois como comenta Moraes (2013b), é o sofrimento, a inquietação frente ao hiato entre o prescrito e o real, que produz trabalho. Bem como, é somente a partir da ressignificação dessas vivências incômodas que há a possibilidade de se experimentar vivências de prazer.

Prazer esse que não é somente vivência, mas é também estado mobilizador que emerge do trabalho e incita o sujeito na busca pela gratificação, pela realização de si e também pelo reconhecimento através do outro da utilidade e beleza do seu trabalho. Em outras palavras, “o trabalho deve proporcionar ao trabalhador uma mobilização subjetiva, uma atividade psíquica capaz de evitar o sofrimento e ressignificar sua relação com o trabalho” (Mendes & Muller, 2013, p. 290).

O referencial teórico-metodológico do desenvolvimento da pesquisa se baseia no método conceitual da Psicodinâmica do Trabalho, da Psicologia Histórico-social e no referencial do Materialismo Histórico e Dialético. Conceitos da Psicossociologia do Trabalho também foram articulados na fundamentação teórica.

A pesquisa apropria-se da Psicodinâmica do Trabalho como abordagem teórica, desenvolvida por Christophe Dejours, que tem como base “[...] o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento” (Mendes, 2007, p. 30). Em um mundo laboral, marcado pela precarização, desigualdade e individualismo, revela-se extremamente importante compreender os aspectos relacionados às vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

A fim de captar a totalidade fenomênica das relações complexas que constituem o adiamento da formalização da aposentadoria, optou-se pelos três procedimentos metodológicos a seguir: revisão de literatura: foi feito um rastreamento bibliográfico e eletrônico, objetivando o aprofundamento teórico-conceitual das principais categorias abordadas ao longo do estudo; pesquisa de campo: foram realizadas 8 (oito) entrevistas semiestruturadas com técnicas de enfermagem em processo de aposentadoria; e análise dos dados da pesquisa de campo: discutiu-se sobre os mecanismos intersubjetivos envolvendo a dinâmica prazer e sofrimento mobilizados pelas técnicas de enfermagem em processo de aposentadoria diante da alternativa de afastamento efetivo do mundo do trabalho pela via do direito adquirido para aposentadoria.

A respeito dos critérios de inclusão das entrevistadas, quando se fala em processo de aposentadoria, significa incluir trabalhadores que podem ter adquirido o direito de usufruir da sua aposentadoria, mas por razões distintas, ainda não formalizaram o afastamento do mundo laboral, como também, profissionais que já estejam formalmente aposentados – no que diz respeito a questões legais –, mas permanecem trabalhando com a enfermagem.

Para análise dos dados foi utilizada a Análise Crítica do Discurso de Fairclough (2001) que propõe estudar a linguagem como prática social, procurando situar a relação dialética entre o discurso, o contexto e estrutura social, demonstrando assim coerência com o percurso teórico-metodológico que fundamenta a presente pesquisa.

As entrevistas realizadas, no que tangem à perspectiva dinâmica de prazer/sofrimento no trabalho, corroboram com as discussões empreendidas pela Psicodinâmica do Trabalho, que por sua vez propõe essas categorias enquanto interligadas e indissociáveis. Dejours (2011)

afirma que o trabalho pode ser fonte de prazer e de sofrimento, sendo que um não exclui o outro, e ambos são advindos do envolvimento do sujeito com a organização do trabalho. A colocação da entrevistada R exemplifica bem essa discussão acerca da dinâmica prazer/sofrimento no trabalho. Quando questionada acerca das experiências vividas na sua trajetória profissional, ela afirma: “[...] eu vi muita coisa bonita, mas vi muitas barbaridades”.

Dentre as falas das trabalhadoras entrevistadas, o sofrimento no trabalho comparece de diferentes maneiras, como: na relação com os pacientes; na falta de reconhecimento; na dificuldade em lidar com a morte do paciente - que pode significar o fracasso do trabalho desenvolvido; no relacionamento com a equipe de trabalho, principalmente no que diz respeito à hierarquia existente nas equipes de saúde e também nas condições precarizadas de trabalho, atravessadas pela sobrecarga, perdas salariais, dentre outros fatores.

Além das questões anteriormente citadas, há que se considerar as especificidades trazidas com o enfrentamento do processo de aposentadoria por parte das técnicas entrevistadas, somadas também ao contexto da pandemia de Covid-19, que atravessou o andamento da presente pesquisa. Para além das repercussões próprias da possibilidade de passar a ocupar um lugar de não-trabalho numa sociedade que supervaloriza o labor, as entrevistadas também trouxeram questões próprias do contexto pandêmico, como: o afastamento compulsório do trabalho, a culpa por não poder estar atuando no enfrentamento da doença junto aos colegas, o medo da infecção pela doença, as implicações por pertencerem ao grupo de risco, a perda de familiares, colegas de trabalho, dentre outros aspectos.

Já no que diz respeito às vivências de prazer, os trabalhadores, diante da iminência do sofrimento próprio daquilo que é posto pela organização do trabalho, possuem capacidade de elencar estratégias que os protejam - e para além disso - modifiquem a realidade que lhes é imposta. Conforme os pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, é através da própria ação de trabalhar e os aspectos envolvidos nisso, que os trabalhadores buscam alternativas para que o trabalho seja também mediador do prazer (Dejours, 1986; Lancman & Sznelwar, 2004).

Dentre os aspectos mobilizadores de prazer no trabalho das entrevistadas, estas citam alguns, como: o relacionamento com a equipe de trabalho; a relação de cuidado desempenhada com os pacientes; a possibilidade de manter-se produtiva por meio do trabalho; a aprendizagem adquirida com a prática profissional e a autonomia financeira, apesar dos baixos salários da categoria. Mesmo diante desses pontos trazidos pelas técnicas de enfermagem, ficou nítido a maior facilidade em discorrer sobre os elementos geradores de sofrimento, em comparação com os de prazer no trabalho.

Ao se falar em trabalho, como propõe a pesquisa, também foi englobado na investigação o lugar de não-trabalho ocupado pela aposentadoria, que por sua vez, além de ser um processo gerador de sofrimento, também promove prazer. Como citado por algumas das entrevistadas, aposentar-se pode significar o desaceleramento do ritmo de trabalho, com maior possibilidade de descanso e lazer, além de ser visto enquanto um direito alcançado, um reconhecimento por longos anos de atividade profissional.

Partindo da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho pode ser fonte de prazer quando propicia reconhecimento aos indivíduos ou quando as situações geradoras de sofrimento são transformadas em vivências de prazer a partir de mecanismos subjetivos. Os indivíduos quando privados do trabalho, seja pelo desemprego ou aposentadoria, por exemplo, deixam de produzir e não conseguem obter esse reconhecimento importante para a manutenção da saúde psíquica.

A aposentadoria significa em sua essência o encerramento de uma carreira. No entanto, traz consigo uma série de conotações negativas perpetuadas pela sociedade como inutilidade, descartabilidade e com isso acarreta sofrimento naqueles que se aproximam do processo de aposentadoria para ocupar o lugar de não-trabalho.

Constatou-se por meio da análise qualitativa das entrevistas que o trabalho ocupa um importante lugar de reconhecimento para essas profissionais, sendo a proximidade da aposentadoria e o afastamento das atividades laborais durante a pandemia um fator de sofrimento, reforçando o que traz a literatura sobre o lugar do trabalho e do não-trabalho. Outras fontes de sofrimentos assinaladas especificamente por estas trabalhadoras referem-se à escassez de reconhecimento pelos pares e gestores, morte de pacientes, dificuldades de relacionamento interpessoal com os colegas e demais profissionais da saúde, condições de trabalho precárias, com excesso de trabalho e baixa remuneração.

Dentre as vivências de prazer citadas pelas entrevistadas têm-se o relacionamento com a equipe, o ato do cuidado com os pacientes, se sentir útil desenvolvendo as atividades laborais, conhecimentos adquiridos na área e ser recompensado financeiramente pelo trabalho. Observou-se que alguns fatores são fontes de prazer e ao mesmo tempo de sofrimento, representando a dialética existente na relação com o trabalho e preconizado pela PDT.

Palavras-chave: Trabalho; Aposentadoria; Subjetividade; Enfermagem.

REFERÊNCIAS

- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Vol. 54, n. 4, pp. 7-11.
- Dejours, C. (2011). Addendum – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S. & Sznelwar, L. I. (Orgs.). *Cristophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.
- Fairclough, N. (2018). *Discurso e mudança social*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília.
- Lancman, S., & Sznelwar, L. I. (2004). *Chistophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Editora Fiocruz.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A.M. (org.) *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Muller, T. C. (2013). Prazer no trabalho. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*, pp. 289-292
- Moraes, R. D. (2013a). Estratégias defensivas. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*, pp. 153-157.
- Moraes, R. D. (2013b). Sofrimento criativo e patogênico. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*, pp. 415-419.

“ESTAMOS EM RISCO CONSTANTE” - VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE ELETRICISTAS DE LINHA VIVA

Flavia Traldi de Lima

Psicóloga
Mestre em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (UNICAMP)
Doutora em Educação (UNICAMP)
flaviatraldi@hotmail.com
Universidade Presbiteriana Mackenzie

José Roberto Montes Heloani

Professor Titular e pesquisador da UNICAMP
heloani@unicamp.br
UNICAMP

Sandra Francisca Bezerra Gemma

Livre Docente em Ergonomia, saúde e trabalho
gemma@unicamp.br
Faculdade de Ciências Aplicadas - FCA Unicamp

Gustavo Tank Bergström

Advogado
Mestre em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (UNICAMP)
tankgustavo@gmail.com
UNICAMP

RESUMO EXPANDIDO

Esse estudo apresenta o resultado parcial de uma tese de doutoramento (TRALDI, 2022), o qual centra-se compreender o trabalho real e as mobilizações subjetivas do trabalho de eletricitistas de uma companhia de energia elétrica do setor privado, localizada no interior de São Paulo. Participaram da pesquisa 8 Eletricistas de Linha Viva [ELV], isto é, operadores que atuam com a rede energizada. Para tanto, a pesquisa baseou-se no referencial metodológico da Análise Ergonômica do Trabalho (GUÉRIN et al., 2001) e as contribuições teóricas da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2010), por meio de observações globais e participantes, entrevistas individuais e coletivas, anotações em caderno de campo, além de registros de imagens e áudio. O ELV se diferencia de outras categorias de eletricitistas por realizar suas atividades em sistemas energizados de alta potência, ou seja, sem o desligamento da passagem da corrente elétrica pelos fios condutores. Para além do choque elétrico e de suas consequências que podem variar desde formigamentos, espaços musculares, parada respiratória, queimaduras para até a morte, coexistem no trabalho desempenhado no setor elétrico, diferentes outros tipos de riscos. Nesse sentido, de acordo com Wolff & Sperândio (2007), o trabalho realizado por ELV pode ser considerado de condição extrema o constrangimento térmico, a altitude, o ruído derivado do ambiente de trabalho aberto, do trânsito das ruas e caminhões e as condições de estresse ocasionadas pela constante exposição ao alto risco. Sobre o constrangimento térmico, pode-se considerar a exposição ao sol por longos períodos, fator somado às indumentárias especiais, a citar especificamente as roupas antichamas como EPIs, que não permitem evaporação do suor. A hipertermia e a desidratação ocasionadas por estas condições, bem como a influência sobre a própria motricidade, colocam a exposição constante ao sol como fatores de risco a acidentes em trabalhos que, como este, demandam destreza para o manuseio de fios e equipamentos de energia. Não suficiente, o trabalho em altura igualmente confere riscos de natureza mecânica. A legislação considera o trabalho em altura quando este ultrapassa dois metros do nível inferior, no qual há risco de queda (NR35), situação esta vivenciada diariamente pelos eletricitistas ao utilizarem escada ou cesto aéreo no desenvolvimento de suas atividades. Com relação ao ruído, sabe-se que o

ambiente de trabalho do ELV é realizado em ambientes abertos, sobretudo em localidades urbanas que apresentam trânsito de veículos automotores e pedestres. Ademais, estão relacionados aos ruídos as vibrações advindas do caminhão do tipo Munk que acopla guindalto para movimentação do cesto aéreo e da motopoda hidráulica, quando da realização da tarefa de Poda de Vegetação (GONÇALVES, 2019). Sobre as exigências físicas do trabalho verifica-se na atividade o aparecimento de Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) (MENDONÇA, 2004) e outras afecções muscoesqueléticas, derivadas de movimentos repetitivos. Moriguchi et al. (2009) em seu estudo com eletricitistas de linha viva (ELV), eletricitistas de emergência (EEM) e eletricitistas comerciais (EC), assinala que os principais sintomas muscoesqueléticos derivados destas profissões estão relacionados a membros como ombros, joelhos e coluna. Além destes riscos, igualmente inclui-se no trabalho dos eletricitistas de sistemas elétricos de potência, os riscos psicossociais. De acordo com Nogueira (1999), os riscos psicossociais associados ao trabalho no setor elétrico relacionam-se a pressão por prazos e responsabilidades, volume de trabalho, solução de problemas e tomada de decisões, necessidade de adaptação a novas tecnologias, pressão de chefias e de clientes e outros. Para Salvagni e Veronese (2017, p. 2), os riscos sócio-psicológicos provocados em um trabalho como esse advém do contato constante com o alto risco produtor de angústia e sofrimento, que por ser invisível, subjetivo, está alheio ao controle do trabalhador. Como se trata de um trabalho composto por operações perigosas, inclusive com risco de morte, a equipe de eletricitistas é composta por uma dupla: o eletricitista que trabalha no cesto aéreo e o supervisor da tarefa, que observa a execução alertando o executor sobre os possíveis riscos. As tarefas de manutenção de redes de linhas elétricas de baixa e alta potência da concessionária estudada compreendem desde o corte e poda de árvores, até a montagem, instalação, substituição, conservação, reparos, ensaios e testes de fusíveis, condutores, postes, chaves, isoladores, transformadores, capacitores, medidores, cruzetas e outras atividades presentes na NR-10 (2014). Quanto ao trabalho real, aquele que não pode ser controlado ou antecipado pela organização (Guérin, et al., 2001), observou-se que a frequência das tarefas dependia do número de equipes envolvidas no processo e da urgência ou prioridade do tipo de serviço na companhia – corte de energia por inadimplência, interrupção de contrato com terceirizadas que realizam poda de vegetação ou outros -, que fazem com que por vezes ocorra a execução de um único tipo de tarefa durante semanas ou meses. Esse fato corrobora para a intensificação do trabalho, de modo que a repetitividade de movimentos e exigências físicas refletem uma sobrecarga de trabalho. Embora o ritmo de trabalho dos ELV não fosse prescrito pela organização, o que se torna fundamental para um trabalho de alto risco e com tais características, tarefas que demandam a interrupção de energia geram certa pressão por tempo à medida em que corroboram para a redução de faturamento da companhia. Sobre os ritmos de trabalho, questiona-se a introdução recente de tablets e smartphones, que incidem controle sob a produtividade e por consequência os tempos de desempenho em cada tarefa. Apesar de serem incentivadas posições ditas adequadas para a execução do trabalho, evidenciou-se que as posturas estão relacionadas à intensidade, repetitividade de movimentos e condições postas pelas situações de trabalho, quanto à limitação de deslocamento do cesto aéreo e a necessidade de evitar o contato do corpo com a rede elétrica. A exposição a vibrações, variava de acordo com o motor a diesel do caminhão utilizado, das ferramentas de uso para o trabalho e sobretudo do impacto da serra hidráulica nas diferentes vegetações no caso da tarefa de poda, tornando-se fator adicional em um trabalho que demanda precisão de movimentos. Assim também, os ruídos derivados de tais fatores e do trânsito de automóveis e pedestres, se tornavam um risco para um trabalho que demanda alto nível de concentração e uma comunicação assertiva entre duplas e equipes para evitar acidentes. Embora seja fundamental o planejamento de ações, individual e coletiva, previstas na Análise de Prevenção de Riscos (APR), que ocorre quando os eletricitistas estão posicionados ao chão, percebeu-se que são necessários constantemente replanejamento de ações para a execução das tarefas com segurança. Primeiramente, porque estar próximo à estrutura permite um diagnóstico mais realístico da situação de trabalho e em

seguida, porque ao longo do desenvolvimento das ações impõem-se variáveis contextuais, as quais se modificam conforme a tarefa se efetiva. A cognição situada requerida nesse trabalho, revela as macro e micro decisões frequentemente ajustadas em relação aos estados do trabalhador e as condições de trabalho. Dessa forma, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, estiveram relacionadas ao trabalho real desempenhado pelos ELV. Para Dejours (2012), o sofrimento no trabalho se apresenta à medida em que o indivíduo se depara com o real do trabalho. Ao se deparar com as contradições da organização do trabalho, compreendido como o real, o indivíduo experimenta o fracasso. Esse fracasso, vivenciado diante da realidade e das prescrições, manifesta-se de forma desagradável, dolorosa, por sentimento de impotência, angústia, raiva, decepção (DEJOURS, 2012). Isso significa que, seja em maior ou menor medida, as situações descritas anteriormente se apresentem como experiências de sofrimento. Destaca-se nesse ínterim, a tarefa de poda de vegetação como aquela com maior impacto nesse sentido, dado que de acordo com o relato dos ELV as diferentes espécies de plantas, estruturas de galhos, troncos, condições ambientais e variáveis outras - presença de ninhos de pássaros, cálculo da queda de galhos e troncos cortados em telhados e pedestres, funcionalidade da serra hidráulica por vazamento de óleo, mobilidade do cesto aéreo, efeito do trabalho de poda desempenhado por empresa terceirizada e outros - se sobrepõem, demandando esforços cognitivos ainda maiores para traçar estratégias de execução, conforme relatam os trabalhadores - *“A diferença da poda para a manutenção, é que a poda é uma constante análise. Todo corte que você fizer na árvore você tem que estar analisando ou mudando de estratégia porque você vai... é tem várias coisas... depende né... tem “maria fedida” e ela queima na mordida. E conforme vai cortando, né, vai adentrando a poda da árvore, o cenário vai mudando.”* A necessidade de execução de uma única tarefa sem alternância, por demanda da companhia, se mostra como situação que conduz a sentimento de frustração pela monotonia gerada no cotidiano de trabalho e impactos pelo desgaste do corpo - *“É desgastante, é um serviço repetitivo. A serra é a mesma, a posição de podar é a mesma e geralmente quando sai pra fazer poda, você poda todo o tempo. Não é assim, eu vou fazer uma poda aqui, depois eu faço uma manutenção aqui e outra ali. Não, quando você sai pra fazer uma poda é um tempo na poda. A gente passa uns dois meses fazendo poda. É todo dia!”*. Pela intensa frequência de realização da tarefa de Poda de Vegetação e sentimentos manifestados em decorrência disso, a natureza do ofício do eletricista, associada diretamente a redes, cabos e instalações elétricas acaba sendo questionada e trazida com certo aborrecimento pelos entrevistados. Quando interrogados sobre a atividade, um dos trabalhadores responde: *“É serviço de jardineiro, né? Não é serviço de linha viva. Linha viva faz manutenção”*. Esse fator compromete o reconhecimento do ofício, da identidade profissional e consequentemente o sentido atribuído ao trabalho (Lancman & Sznalwar, 2008) pelos ELV. Dejours & Jayet (2009), conferem também que uma das expressões diretas do sofrimento está relacionada à preocupação em relação a situações de trabalho penosas ou perigosas. Nesse sentido, o trabalho dos eletricistas de linha viva incide diretamente nos desgastes decorrentes de cargas mentais e físicas essencialmente relacionadas à execução das tarefas, bem como ao elevado risco iminente - *“Estamos em risco constante. Não tem como falar que não. Então tem que estar sempre atento”*. Apesar disso, de acordo com a teoria Dejouriana, embora o trabalho se dê no encontro com o sofrimento, é possível, por meio do deslocamento de constrangimentos, da mobilização da inteligência e defesas psíquicas como a sublimação, também experimentar sentimentos de prazer capazes de contribuir para o sentido, a identidade e a saúde mental. Em um primeiro nível de sublimação, observou-se que as características do trabalho, a dinâmica, o uso dos instrumentos e o próprio risco oferecido pelo ofício, a princípio geradores de sofrimento, quando sublimados, são transformados em êxtase, entusiasmo. Sentimentos esses, associados justamente ao desafio de cumprir uma tarefa tão difícil e perigosa de forma efetiva - *“É desafiador porque imagina, você tá ali naquele cesto 11 mil volts passando ali [nos cabos de energia] e você em contato com ele, você pega uma ferramenta e ouve o barulho dela. Então é desafiador pra gente. A hora que você desce, você olha pra cima e pensa ‘Olha o que eu acabei de executar!’ Acho bacana, acho muito legal, gratificante.”* O

trecho destacado acima apresenta a relação que o eletricitista estabelece consigo próprio e o mundo material do trabalho – cabos de energia, ferramentas, barulho –, experienciado pelo corpo biológico, mas também e sobretudo pelo corpo psíquico. Essa corpropriação (Dejours, 2012), oriunda do conhecimento e da experiência adquirida torna-se fundamental para enfrentar os medos e as dificuldades do trabalho e a transformação em sentimento gratificante. Diferentemente do primeiro nível voltado para a relação pessoal com o trabalho, o segundo nível de sublimação opera na relação com o outro pelo reconhecimento. A pesquisa demonstrou as formas de reconhecimento presentes no trabalho em linha viva, proferidas pelas hierarquias, pares ou clientes, capaz de contribuir para a construção da identidade do trabalhador com o ofício e com a organização. Na ocasião, a análise revelou formas de reconhecimento substanciais pelas hierarquias por meio do julgamento de utilidade e pares, por meio do julgamento de beleza (Lancman & Sznalwar, 2008). A frase - *“Quando a liderança ou os colegas, falam, ‘nossa você trabalhou bem!’ Parece que ficamos incentivados a sempre fazer o melhor”*, revela como este tipo de julgamento valida o engajamento da inteligência, tornando-se motivador para a continuidade do trabalho, apesar das dificuldades enfrentadas. No entanto, verificou-se que o julgamento advindo de clientes, pouco ou quase não ocorre em termos de utilidade, visto que esses acreditam que a poda prejudica a vegetação ou sua estética, de modo que estes proferem críticas aos eletricitistas. Já o terceiro nível de sublimação, remete à realização de si e do grupo com o que Dejours (2013) menciona como pólis, cultura e civilização. Aqui tais aspectos, identificados nos conteúdos de fala, estiveram associados a realização dos eletricitistas para com o trabalho executado na comunidade e para seus integrantes - *Assim, a empresa, o tipo de serviço que ela presta é um serviço à comunidade, à população né... então eu acho prazeroso você participar disso entendeu? Você faz parte do anseio da população... você tem a perspectiva que a população tem da energia né.* A satisfação também se encontra na possibilidade de trabalhar em um grande grupo do setor. Ocorre com isso uma identificação com a organização - *“Eu tenho 3 anos e meio de LV e 5 de companhia, como eletricitista desde os 14 anos. Aí eu vim pra cá pra realizar um sonho também, né, porque quem é eletricitista tem o sonho de vir trabalhar na companhia, nessa companhia”*. Ressalta-se aqui o senso identitário estabelecido com a companhia, seus objetivos e propósitos, percebido pelo indivíduo e materializado a partir da realização do sonho de trabalhar na organização, como menciona um dos eletricitistas. Com isso, o estudo demonstra que as tarefas desempenhadas pelos ELV eram permeadas por variabilidades que se modificavam de acordo com o contexto e a situação de trabalho apresentada. Isto é, conforme os eletricitistas em duplas ou equipes, no chão ou no cesto aéreo, se deparavam ao longo do desenvolvimento da tarefa com as distintas variáveis, fazia-se necessário realizar ajustes e adaptações da tarefa para o seu cumprimento, visando assim qualidade, saúde e segurança. De acordo com Dejours (2013), as experiências reais de trabalho, abrem possibilidade para experiências de sofrimento no trabalho, mas um sofrimento que impulsiona a inteligência e a criatividade para a concretização das tarefas. Tal ponto sugere que apesar dos constrangimentos e penosidades as experiências de trabalho também possam ser transformadas em prazer e sentido, por acrescentar valor ao indivíduo, mas também ao coletivo de eletricitistas e à sociedade. A frase-título desse estudo “Estamos em risco constante” ilustra exatamente a psicodinâmica presente no trabalho desses ELV, que embora seja fonte de medo e tensão pela possibilidade iminente de acidentes, inclusive fatais, revela o êxtase e a satisfação de realizar um trabalho especializado, arriscado, que desafia o corpo, que é capaz de ser executado por poucos mas que gera senso identitário e realização social.

Palavras-chave: Trabalho Real, Psicodinâmica do Trabalho, Eletricitistas.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, C. Trabalho Vivo: Sexualidade e trabalho. Vol.1. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. Revista portuguesa de psicanálise, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, C., JAYET, C. A psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo – metodologia aplicada a um caso. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011. p. 67-118.

GONÇALVES, M. S. Poda de vegetação em linha viva: complexidade e risco na atividade dos eletricitistas. 2019. p. 124. Dissertação de Mestrado, Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Faculdade de Ciências Aplicadas, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Limeira, São Paulo.

GUÉRIN, F., KERGUÉLEN, A., LAVILLE, A., DANIELLOU F., & DURAFFOURG, J. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

LANCMAN S.; SZNELWAR, L. (Orgs). Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2008.

MENDONÇA, S. Análise Ergonômica do Trabalho de Manutenção de Linhas de Transmissão. 2004. 244 p. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004.

MORIGUCHI, C. S.; ALENCAR, J. F.; MIRANDA-JUNIOR, L. C.; COURY, H. J. C. G. Sintomas musculoesqueléticos em eletricitistas de rede de distribuição de energia. Rev. bras. fisioter., v. 13, n.2, 2009.

SALVAGNI, J.; VERONESE, M. V. Risco invisível: trabalho e subjetividade no setor elétrico. Psicol. Soc., v. 29, e. 131134, 2017.

WOLFF, M.; SPÉRANDIO, J. O trabalho em condições extremas. In: FALZON, P. Ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher, 2007, p. 85-95.

**“NÃO É O MELHOR EMPREGO DO MUNDO, NÃO É O QUE PAGA MELHOR,
MAS É ALGO APAIXONANTE”:** AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO
NO TRABALHO DE MAQUINISTAS FERROVIÁRIOS DE SÃO LUÍS – MA

Wirna Lima Gomes
Mestranda em Psicologia
wirma.lima@discente.ufma.br
Universidade Federal do Maranhão

Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Doutora em Psicologia Social
carla.vaz@ufma.br
Universidade Federal do Maranhão

RESUMO EXPANDIDO

Trabalhar vai além da perspectiva de remuneração e subsistência, o trabalho garante não apenas os aspectos materiais, mas também a emancipação dos sujeitos a partir da transformação da realidade que os cercam, do mesmo modo possibilita a ampliação da subjetividade e a construção de novos sentidos para a existência (Dejours, 2022). Porém, diante do atual modelo de gestão, os indivíduos são engrenagens de uma operação maior, e estão alinhados com um discurso de maximizar sua performance, aumentar o desempenho e dessa forma garantir o aumento da produção (Facas, 2020). Considerando isso, o sofrimento no trabalho é concreto e resulta da impossibilidade de negociação entre o sujeito e a realidade, levando em conta as imposições características da organização do trabalho, ou seja, há um conflito entre as necessidades de produção e as necessidades do trabalhador, já o prazer emerge quando é possível a transformação das condições geradoras de sofrimento (Mendes, 2007). As dimensões individuais e sobretudo sociais que perpassam o trabalhar afetam a subjetividade. O presente estudo compõe uma dissertação de mestrado, trata-se de uma pesquisa qualitativa e possui como objetivo identificar a dinâmica de prazer-sofrimento na atuação dos maquinistas ferroviários de São Luís do Maranhão. Utilizou-se como instrumento de coleta dos dados, uma entrevista semiestruturada com 10 maquinistas ferroviários. Os dados foram analisados considerando o aporte teórico e conceitual da psicodinâmica do trabalho, bem como a análise crítica do discurso teorizada por Fairclough. Os maquinistas entrevistados são oriundos de dois contextos de trabalho diferentes (empresa A e empresa B). A organização do trabalho da primeira empresa no qual os maquinistas fazem parte, é marcada pela rigidez nos procedimentos, equipamentos de trabalho com tecnologia de ponta, necessidade de constante aperfeiçoamento técnico, monitoramento das atividades desenvolvidas, função demarcada quanto a maquinista de viagem e de pátio e número reduzido de funcionários nas equipes; enquanto a empresa B, possui equipamentos sucateados, processos pouco padronizados, equipes de trabalhos maiores, perfil polivalente (diante dos possíveis imprevistos externos que podem surgir na condução do trem) e sobrecarga de trabalho (uma vez que o maquinista exerce a função tanto de viajar quanto de realizar manobras nos pátios da empresa). Os resultados das entrevistas revelam que os aspectos que geram prazer nos maquinistas são comuns, independente da empresa, e estão relacionados a paixão por viajar (sempre estão em lugares diferentes), relação de irmandade com os colegas de trabalho, serem movidos a desafios, orgulho em contribuir com a logística ferroviária do país e fazer parte de uma cadeia de serviços importante que impacta diversos setores da sociedade. Quanto aos aspectos geradores de sofrimento, os maquinistas entrevistados, e que fazem parte da empresa A, relatam a solidão (ficam mais de 14 horas na cabine sozinhos), pressão para o rígido cumprimento dos protocolos de segurança e vida social restrita (pois ficam muitos dias longe de casa e não podem estar

presentes em datas importantes, em virtude de precisarem seguir rigorosamente a escala determinada). Enquanto os maquinistas da empresa B, relatam a precarização dos equipamentos (que os impossibilitam de realizar um trabalho satisfatório), cobrança excessiva por parte da gestão (no desempenho de uma função na qual as condições de trabalho não são compatíveis), também comparece restrições na vida social, no entanto nesse grupo de forma mais acentuada, pois as escalas determinadas não são cumpridas, por diversos fatores, cabendo ao maquinista o estado de prontidão para assumir a função quando demandado. Os resultados da pesquisa evidenciam que a organização do trabalho das empresas impacta significativamente a dinâmica de prazer e sofrimento dos maquinistas entrevistados, cabe ressaltar que assuntos relacionados a inserção tecnológica, flexibilização, precarização subjetiva e objetiva comparecem nas análises das entrevistas. Diante disso, as construções teóricas que consideram a visão crítica do atual mundo do trabalho são importantes prismas de investigação para a compreender as repercussões subjetivas no trabalho dos maquinistas.

Palavras-chave: Maquinista Ferroviário; Prazer e Sofrimento; Psicodinâmica; Organização do Trabalho.

REFERÊNCIAS

- Dejours, C. (2022). *Trabalho Vivo II: Trabalho e emancipação* (2ª ed.). Bluncher.
- Facas, E.P. (2020). Sociedade da Performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In: Duarte, S.F., & Mendes, A. M., & Facas, E. P. *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (pp. 63-75). Editora Fi.
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método, Pesquisas* (1ª ed.). Casa do Psicólogo.

RELATOS DE EXPERIÊNCIA: A RELAÇÃO ENTRE O CENÁRIO LABORAL DE DOCENTES DA EDUCAÇÃO INFANTIL E A SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Jonas Lopes Ferreira

Psicólogo do Trabalho/autônomo
jonaslopespsicologo@gmail.com

RESUMO

A categoria docente é uma das mais expostas a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho e a síndrome do esgotamento profissional, como um fenômeno psicossocial é uma resposta emocional a situações de desgaste em função de relações intensas em situações de trabalho. A falta de realização profissional faz com que esses educadores se sintam insatisfeitos consigo mesmos e com os resultados do que era para seu trabalho. A vivência enquanto profissional de psicologia experienciada em uma creche conveniada ao GDF – Governo do Distrito Federal teve como objetivo conhecer quais são os fatores adocedores ou não, presentes na realização das tarefas de professores. Em resposta ao momento de diálogo proposto e a intervenção realizada os professores relatam que vêm sendo reduzidos a instrumentos descartáveis, sendo esperados deles é que cumpram a missão de formar pessoas competentes e competitivas sem a disposição de fatores saudáveis. A técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977) foi adotada para realizar e avaliar a proposta de roda de conversa que ofertou espaço seguro e escuta qualificada. A análise e conclusões se deram por conta do discurso dos professores e durante o momento de escuta.

Palavras-chave: Esgotamento Profissional; Docentes/psicologia; Professores Escolares/psicologia; Educação Infantil/psicologia.

1. INTRODUÇÃO

A execução das atividades docentes depende do seu estado emocional favorável, sendo que o professor, no seu papel de transmissor do saber, é para seus alunos uma referência, um exemplo nas suas condutas, no seu caráter, na maneira de tratar o próximo. Dar aula é um exercício complexo que exige deste indivíduo muita dedicação e desenvoltura (Carlotto, 2001).

A exposição a fatores de esgotamento e a sua experiência desempenham um significativo papel como componentes que fazem mediação entre o surgimento ou agravamento de vasta variedade de patologias, dentre elas a Síndrome de *Burnout* ou como é chamada no Brasil, Síndrome do esgotamento profissional. A categoria docente é uma das mais expostas a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho (Carlotto, 2001).

Essa síndrome é uma resposta emocional a situações de desgaste em função de relações intensas em situações de trabalho. A falta de realização profissional faz com que esses educadores se sintam insatisfeitos consigo mesmos e com os resultados do que era para seu trabalho (Carlotto, 2002a).

Diversos estudos (Moura, 1997; Carlotto, 2002b) têm sido realizados com professores tanto de instituições públicas como privadas de ensino básico e de nível superior. O esgotamento profissional na educação é um fenômeno complexo e multidimensional resultante da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho. Este ambiente não se restringe somente à sala de aula ou ao contexto institucional, mas sim a todos os fatores envolvidos nesta relação, incluindo os fatores macrossociais como políticas educacionais e fatores sócio-históricos (Carlotto, 2002a). Sua ocorrência em professores tem sido considerada um fenômeno psicossocial relevante, pois afeta não somente o professor, mas também o ambiente educacional, interferindo na obtenção dos objetivos pedagógicos, uma vez que os profissionais acometidos pela síndrome desenvolvem um processo de alienação, desumanização e apatia.

O professor está exposto a vários tipos de possíveis fatores de adoecimento psicossociais. No modelo atual e em funcionamento de gestão escolar, várias são as atribuições impostas ao professor, muitas vezes até sem o poder de escolha, uma vez que não realizada a tarefa colocada sobre ele e mesmo não fazendo parte de suas atribuições, este profissional pode ser penalizado de várias maneiras por seus superiores e muitas vezes também involuntariamente por seus alunos. Trazendo assim como consequência um aumento de carga horária que torna o trabalho desse educador mais vulnerável (Carlotto, 2002a).

Além de ter que dar conta das salas de aulas com um número grande de alunos, quando não, super lotadas por conta de algumas condutas das instituições em obtenção de lucro, o professor muitas vezes deve fazer trabalhos administrativos, planejar, reciclar-se, orientar alunos, organizar atividades extraescolares, participar de reuniões de coordenação, seminários, conselhos de classe, efetuar processos de recuperação, preenchimento de relatórios semestrais e individuais relativos às dificuldades de aprendizagem de alunos e, muitas vezes, cuidar do patrimônio material. E mesmo sendo lhe atribuído diversas tarefas, esse profissional é excluído das decisões institucionais, das reestruturações curriculares, do repensar da escola, se tornando apenas o executor de propostas e ideias concebidas por outros, não tendo a oportunidade de falar e opinar de como seria sua visão para um melhor funcionamento da instituição de Educação. Com isso, se estabelece uma tendência ao trabalho individualista, que não permite ao professor confrontar e transformar os aspectos estruturais de seu trabalho afetando assim a estratégia de defesa individual que faz parte das estratégias defensivas (Dejour & Abdoucheli, 1990). Essa intensificação da carga horária e do acúmulo de funções do docente ocasiona-lhe conflitos, pois, ao ter que arcar com essa sobrecarga, vê reduzido seu tempo disponível para estudos individuais ou em grupo, participação de cursos ou outros recursos que possam

contribuir para a sua qualificação e favorecer seu desenvolvimento e sua realização profissional (Carlotto, 2002).

1.1 Marco Teórico

Segundo Moura (1997), a atividade docente tem sofrido alterações significativas ao longo dos anos. Atualmente, o professor está atrelado excessivamente a questões administrativas e burocráticas, frustrando o conceito que se tinha sobre a atividade docente como uma profissão vocacional geradora de grande satisfação pessoal e profissional.

A síndrome do esgotamento profissional tem sido definida como um fenômeno psicossocial constituído de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). A exaustão emocional se dá por uma falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional, sendo sua maior causa a sobrecarga de trabalho. A despersonalização acontece quando o profissional passa a tratar os alunos, os colegas de trabalho e a própria instituição de ensino de forma impessoal. Por fim, a baixa realização profissional caracteriza-se por uma tendência do trabalhador em se autoavaliar de forma negativa, sentindo-se insatisfeito com seu desenvolvimento profissional, experimentando um declínio no sentimento de competência e na sua capacidade de interagir com as pessoas, sejam elas clientes, pacientes, alunos ou colegas de trabalho.

A síndrome do esgotamento profissional está ligada ao fracasso do projeto do “ser” no ambiente de uma complexidade histórica. De início, o esgotamento profissional se dá pelo emocional e parte integrante do fenômeno mais amplo de crescimento do mal-estar dentro das organizações de todo o mundo. O esgotamento profissional e o crescimento do mal-estar no trabalho estão ligados a uma lógica organizacional e socioeconômica que são frutos de um processo histórico de transformação de modo de produção em direção ao modo de produção flexível (Castro & Zanelli, 2007).

A compreensão da complexidade histórica e a capacidade de revelar o sentido de transformações sociais e organizacionais em curso nos fazem compreender como interfere a síndrome do esgotamento profissional nas organizações (Castro & Zanelli, 2007).

A psicodinâmica do trabalho compreendeu que o trabalho repetitivo, os constrangimentos e as pressões por produtividade fazem dos trabalhadores pessoas em estado psíquico normal e não ficam loucos ou desequilibrados (Dejour & Abdoucheli, 1990). Se entendeu que os trabalhadores não são passivos às problemáticas organizacionais, mas são capazes de se protegerem dos efeitos nocivos sobre saúde mental através da construção das estratégias de defesa.

O trabalho em si é o que implica gestos, engajamento do corpo, capacidade de fazer, uso da inteligência, capacidade de reagir as situações adversas, poder de interpretação e reflexão. Com isso a realidade do trabalho vai sempre se manifestar afetivamente sobre o sujeito, a partir daí se estabelece uma relação erroneamente amigável com o sofrimento, experimentado pelo sujeito (Dejour & Abdoucheli, 1990). O trabalho jamais é neutro, pois pode oferecer saúde, mas também desestabilização. O reconhecimento pelo “fazer” constrói sentido e novo significado o sofrimento que contribuiu para a manutenção de mobilização subjetiva para transformar a organização do trabalho em fonte de prazer (Dejour & Abdoucheli, 1990).

O objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho é o sofrimento no trabalho, portanto o conflito entre organização de trabalho e de funcionamento psíquico pôde ser reconhecido como parte do sofrimento. O sofrimento suscita estratégias defensivas que de certa forma ajuda o sujeito a se manter equilibrado dentro da organização. As defesas coletivas com efeito constituem uma modalidade de adaptação as pressões de uma organização de trabalho que fere homens e mulheres. (Dejour & Abdoucheli, 1990).

Algumas pessoas se recusam a se submeter a algo que seja para o bem do coletivo. Se recusam a serem limitados, o que resulta um sofrimento intolerável ao seu desejo de se colocar a prova sem nenhum outro empecilho se não seus próprios limites. (Dejour & Abdoucheli 1990)

Quando dentro da organização o individualismo triunfa, começa haver um grande risco de arruinar o coletivo e a cooperação. O coletivo pode aprimorar as subjetividades singulares quando se obtém o reconhecimento do outro sobre as experiências do sujeito no trabalhar, na visibilidade das descobertas da sua inteligência e seu saber fazer.

Manter relações de cooperação com pessoas com as quase o sujeito não se simpatiza é o ponto essencial para a psicodinâmica do reconhecimento. A psicodinâmica do trabalho diz que a ação só é racional se ela considerar a subjetividade no trabalho e se ele se alimentar daquilo que em toda atividade de trabalho provém de subjetividade. (Dejour & Abdoucheli, 1990).

2. OBJETIVOS DA VIVÊNCIA

O objetivo geral dessa vivência visou conhecer quais são os fatores presentes na realização das tarefas de professores de uma creche pública do Distrito Federal em período integral que trabalha com crianças de 3 e 4 anos.

Especificamente esta experiência teve o intuito de investigar a relação entre o tempo que o funcionário trabalha na instituição e o surgimento dos primeiros sintomas que sinalizem o esgotamento profissional e a sua relação com o cenário educativo.

3. MÉTODO

Trata-se de um relato de experiência com análise exploratória e observacional que ocorreu no mês de março de 2023, em uma creche pública situada no Gama-DF, que possui crianças com faixa etária entre 3 e 4 anos de idade. Após autorização do corpo diretivo, foram convidados os professores para uma roda de conversa com o tema “*Desafios na Rotina do Professor na Educação Infantil*”, sem a participação da direção e respeitando o sigilo do conteúdo discursivo exposto por cada profissional.

3.1 Participantes

Fizeram parte da roda de conversa, três professores, sendo dois desses profissionais do sexo feminino e um do sexo masculino. Todos com idade entre trinta a cinquenta anos. Apenas uma das participantes é casada e possui um filho, os outros dois participantes são solteiros ou divorciados.

3.2 Instrumentos

Para a coleta de informações utilizou-se a transcrição dos principais pontos abordados nas falas, de forma livre.

3.3 Procedimentos

Cada participante foi questionado quanto à rotina de trabalho e sua relação com os usuários da creche. Em seguida, cada ponto exposto da rotina foi retroalimentado com a identificação das dificuldades, pela percepção de cada participante. Um por um teve seu momento de fala, devendo o direcionamento da conversa guiado para a investigação de estressores. O tempo de fala individual foi regulado entre cinco e quinze minutos e as aberturas de discussões cruzadas eram independentes de tempo. A roda de conversa não ultrapassou uma hora e meia.

3.4 Resultados

3.4.1. Categoria I

Rotina de Trabalho dos Professores com os Alunos

Ao chegar à instituição os professores batem o ponto e se organizam para receber as crianças e realizar as atividades como higienização das mãos, oração, café da manhã, escovação dos dentes entre outras. Todos estão habituados a uma rotina que pode ser alterada por inúmeros motivos, portanto, essa rotina se torna sempre imprevisível.

Temas

- Preparação das crianças
- Atividades pedagógicas
- Rotina imprevisível

Exemplos de verbalização

- Bato ponto, me direciono para sala para receber as crianças no tapete, começa a chegar ao momento da acolhida,
- A oração, a musicalização no pátio e logo após, o café da manhã.
- São encaminhados pra sala, pra higienização das mãos, a oração, o café da manhã,
- Após o café da manhã, tem a escovação dos dentes, depois voltam para a sala o momento da rodinha de conversas onde será trabalhado.
- Depois de ter trabalhado a musicalização, a conversa o que a criança fez o que ela gostaria de falar.
- Depois segue uma atividade, uma brincadeira, um vídeo, cada turma tem seu horário, tem atividades pedagógicas também logo após o almoço.
- Ainda também tem ainda a ida ao banheiro que é frequente.
- E após o almoço o soninho, e após, tem todo o processo de organização da sala dos colchões, onde muitas crianças gostam de participar.
- Aí vem o processo do banho, que segue uma escala em todas as turmas.
- As crianças retornam do banheiro, tem a organização delas, penteia, passa creme. A gente trabalha como se diz “Ah! gente me ajuda” se gosta da higienização vamos passar o creme.
- Logo após tem atividades previstas pedagógicas durante a tarde, e depois vem a hora da jantinha, onde as crianças jantam, tem novamente o processo de higienização, lavar as mãos e após a janta tem a organização.
- Tem um trabalho até esperar a hora da saída, alguns vão de van e outros vão de ônibus, esperam os pais ou responsáveis para a saída, a partir das 17 horas.
- A gente faz um papel de psicólogo de mãe, de tia, tudo um pouco e às vezes tem um estresse, porque às vezes o responsável demora a chegar ou a criança é deixada pela manhã doente aqui com a gente.
- É, cada um tem seu horário de tipo, musicalização no pátio são todos juntos e depois o café da manhã, depois vai para a sala encaminhado pra sala e cada um faz as atividades de sala.
- Só que a nossa rotina é imprevisível, entendeu? É imprevisível!
- Então a rotina pesa quando foge do que estamos habituados. A gente tem uma rotina, mais

essa rotina e imprevisível, a gente nunca sabe o que vai acontecer.

- Como eu falei, eu sempre sou tranquilo, sempre fui tranquilo, então eu tive que levar essa criança ao hospital, e eu tenho uma pessoa que trabalha comigo, que ela pegou e falou: a gente vai fazer isso, tem uma atividade para ser aplicada, vai ter que fazer banho, tudo normal. Nossa turma trabalhou normalmente

3.4.2. Categoria II

Dificuldades Encontradas para Realizar o Trabalho

Durante a realização das atividades existem algumas dificuldades que fogem da competência do professor, como socorrer e cuidar de crianças que estão doentes, criar atividades fora do planejamento cotidiano, trazer explicações para os responsáveis, detalhadas e plausíveis dos acontecimentos de acidentes com as crianças.

Temas

- Desvio de função
- Dificuldades com as crianças doentes
- Dificuldades com os pais

Exemplos de verbalização

- A maior dificuldade que eu encontro é quando a criança chega doente, porque nós temos que parar toda nossa rotina para atender aquela criança e dar melhor seguimento às atividades do dia. Por exemplo, a criança chega com uma diarreia severa, dependendo da situação se a criança evacuar na sala, já quebra toda a rotina por causa da virose, se for virose né!?
- Vamos dizer assim, e através do acidente com a criança quebra toda a rotina, entendeu?
- Através dessa quebra você tem que ter um plano b, entendeu?
- Mas como é esse plano b que a gente vai aplicar? Porque você vai ter que dar atenção para aquela criança que sofreu o acidente, e como você vai trabalhar com as outras crianças, né?
- Como no meu caso que foi a diarreia, que tive que tirar as outras crianças da sala, leva para outro lugar, para a sala de vídeo, e ali a gente vai ver se aquela atividade, sei lá uma pintura que estava prevista a gente troca e coloca um vídeo, uma coisa, né?
- Plano b. porque as crianças ficam assim, “tia, o coleguinha quebrou a perna?”
- Daí eles ficam assombrados. Ai a gente fala, não que ele foi para o hospital, lá o médico vai cuidar dele, vai botar curativo no dodói. Então temos que trabalhar o emocional delas.
- É exatamente, porque tem a questão por exemplo de pais, às vezes acontece algo com a criança e o pai já vem com ignorância falando com a gente, para saber o que aconteceu, exigindo uma explicação.
- Nesse momento temos que manter a calma, conversar e explicar “oh, paizinho o que aconteceu foi isso e isso, seu filho está bem, agimos de tal forma”.
- Nunca se desesperar e ficar com medo porque aconteceu algo de “ruim”.

3.4.3. Categoria III

Sintomas de Adoecimento dos Professores

Os professores se sentem angustiados ao ter que avisar para o coordenador que aconteceu algo de errado ou algum acidente dentro da sala, pois nunca sabem a reação dele e como este aviso chegará aos responsáveis. O corpo e a mente são as principais ferramentas de trabalho dos professores, o desgaste físico e emocional reflete em cansaço e dores pelo o corpo. Eles evitam apresentar atestado médico com medo de retaliações. Quando o prazo de atividades está perto de vencer, e não foi realizado na instituição, os professores levam as tarefas para serem finalizadas em casa.

Temas

- Relação com os coordenadores
- Sintomas Psicossomáticos
- Medo das consequências do atestado médico
- Excesso de trabalho

Exemplos de verbalização

- Como já falei, sempre rola aquela ansiedade, aquela angústia, né? Aí eu vou passar pra coordenação como eles vão aceitar, como vai reagir, ai o pai.
- Sim, eu acredito que todos nós sentimos essa angústia. Porém como eu falei, a gente senta, respira conta até 10, até 100, até 1000,
- Só que buscar mesmo a questão da paciência, e tentar passar da melhor forma possível, porque se eu chegar e contar: “ai coordenador, aconteceu nanana nanana..” muito desesperada, ele vai ligar para os pais desesperado, e ai vai indo a consequência, né?
- A minha emoção pode acarretar na emoção do coordenador, dos pais e assim vai.
- Coluna, tem uma funcionária que sempre vem aqui, já faz bastante tempo que ela está afastada.
- No nosso trabalho a coluna é essencial, pois passamos bastante tempo se abaixando, se curvando.
- Síndrome do pânico.
- Acho que coluna seja a principal queixa mesmo.
- Até porque, agora que se ouve falar mais nessas doenças mentais, mas antes eram dadas como frescura, como quem tem depressão, “era porque a pessoa era fraca não nasceu pra ser professora, ficou logo doida”.
- A gente, os educadores no geral, seja ensino infantil ou médio, a gente é muito criticado,
- Porque às vezes estamos exaustos, trabalha na escola, leva trabalho pra casa, daí em casa, filho, marido e tanta coisa e nosso corpo realmente não aguenta, adocece mesmo.
- E quando levamos um atestado até à coordenação, a gente fica meio que marcado.
- É verdade, o corpo dói, a coluna dói, as pernas doem porque é o tempo andando pra lá e pra cá, os braços doem, tem dia que a cabeça está estourando que não consegue ouvir nem a voz das crianças.
- Às vezes até nossa voz mesmo de tanto chamar as crianças, vai chegando no final da semana, quinta, sexta-feira, tem alguns professores que já chegaram a ficar afastados duas,

três semanas por causa da voz.

- A gente fala muito sobre o emocional manter o equilíbrio coisa e tal, mais aí tem os outros ângulos.
- Quando a gente colocava essa questão em pauta de uma reunião, tinha outra funcionária que trabalhava aqui com a gente que.

3.4.4. Categoria IV

Relação dos Professores com os Alunos

Com as dificuldades na relação com as crianças, os professores tem a consciência de que cada criança tem sua própria personalidade e dificuldades em casa, tendo assim o cuidado de saber e entender a situação de cada uma, mesmo sentindo-se violado e agredido.

Temas

- Empatia pelos problemas das crianças
- Trabalho extracurricular
- Sentir agredido

Exemplos de verbalização

- Nós trabalhamos com crianças de vários tipos né!? Que trás de casa uma bagagem com várias, como posso dizer? Várias personalidades, ela tem uma personalidade própria entendeu?
- Então a gente tem uma criança que é mais calma, outra que é mais agitada, outra que se bate e tudo mais.
- Aí ela levantou a questão uma vez que já aconteceu comigo uma vez, da criança bater no meu rosto né? Deu-me um tapa no rosto e meu sangue ferveu naquela ocasião,
- Iae, mas como você vai lidar você vai querer sair do seu equilíbrio nesse momento e vai se estressar com uma criança, sendo que você sabe que você está sujeito a isso,
- Você sabe que é seu trabalho, sabe com quem está lidando. No caso de uma criança estar dando birra, jogando as coisas pra cima, você... Vou matar aquela criança.
- Você não vai poder fazer isso entendeu!? Não pode, não tem como.
- Tem que investigar a criança, porque trabalhar com criança não é fácil,
- Assim como nós trazemos, saímos de casa até chegar aqui, nós temos os nossos problemas, assim como nós a criança também tem, porque a criança, o pai pode chegar bêbado em casa, pode usar drogas, pode bater na mãe na frente dele.
- Então quando essa criança chegar aqui, ela vai refletir na sala de aula o que ela passa em casa.
- Então cabe a nós educadores a tentar da melhor forma ajudar e não tachar ela, porque a gente não sabe o que acontece do portão para fora, né?
- Então como as coisas acontecem com a gente, também acontece com as crianças e pra elas ainda é pior porque a criança está em formação, e passa por coisas que não sabemos. Então e como eu falo, professor é pai, mãe, tio, psicólogo e tudo. Porque nosso trabalho e bem difícil por esse lado.

3.5 Análise das Informações

A análise e conclusões se deram por conta do discurso dos professores. A conversa com perguntas abertas, destinadas a trazer uma verbalização que expresse o modo de pensar ou de agir das pessoas face à problemática da síndrome do esgotamento profissional.

Os professores vêm sendo reduzidos a instrumentos, sendo esperados deles que cumpram a missão de formar pessoas competentes e competitivas. A institucionalização de técnicas de controle e avaliação, além de intensificada, se burocratiza e corrói o significado de ser educador.

Assim, formas de controle e exigências cada vez mais intensas vêm sendo impostas a esses profissionais. Ao mesmo tempo, sob a avalanche destas cobranças e controles, não é raro perceberem que sua dignidade é atacada. Desse modo, deixam de ser objeto de respeito e da consideração, que tradicionalmente levavam os mestres a se sentirem valorizados e reconhecidos.

Quando a falta de reconhecimento é vivenciada no trabalho docente, essa carência pode fazer parte do processo em que se geram quadros depressivos. O papel das experiências em que os professores se sentiram injustiçados e feridos em sua dignidade assume relevância nos processos de fragilização da saúde mental.

A degradação dos salários aparece como circunstâncias que agrava as dificuldades da vida cotidiana, ao mesmo tempo em que contribui para aumentar o cansaço e o desencanto.

O trabalho afetivo é fortemente prejudicado por regras burocratizantes e/ou produtivistas e, muitas vezes, também, pela violência social que penetra nas escolas sob várias formas como o *bullying* ou outras manifestações.

Quando o apoio social baseado no reconhecimento é resgatado, resgata-se, também, o significado das atividades docentes e da dignidade ferida. Na prática, o reconhecimento mais frequente é dos próprios alunos e, às vezes, também dos pais.

A percepção dos frutos de seu trabalho, refletidos no desenvolvimento dos alunos e no fortalecimento de laços de confiança e afeto, fortalece também a autoestima do professor e sua resistência face aos constrangimentos institucionais.

A rotina de trabalho muitas vezes carregada e exaustiva e com pouco tempo para descanso e reflexão é um dos fatores que geram esse esgotamento além das dificuldades para realizar o trabalho como desvio de função, dificuldades com as crianças doentes e dificuldades com os pais, relação com os coordenadores, sintomas psicossomáticos, medo das consequências

do atestado médico, excesso de trabalho, e também a relação dos professores com os alunos envolvendo empatia pelos problemas das crianças, trabalho extracurricular.

REFERÊNCIAS

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Carlotto, M.S. (2001). Síndrome de “burnout”: um tipo de estresse ocupacional. *Caderno Universitário*, 18, 4-11.

Carlotto, M. S. (2002a). Síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Revista Psicologia em Estudo*, 7 (1), 21-29.

Carlotto, M. S. (2002b). *Síndrome de Burnout em professores de escolas particulares de uma cidade da região metropolitana de Porto Alegre-RS*. [Dissertação de mestrado, Universidade Luterana do Brasil, Canoas].

Castro, F. G. de & Zanelli, J. C. (2007). Síndrome de *Burnout* e projeto de ser. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10(2), 17-33. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v10i2p17-33>

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1990). Itinéraire théorique en psychopathologie du travail. *Revue Prevenir*.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Moura, E. P. G. (1997). *Saúde mental e trabalho: Esgotamento profissional em professores da rede de ensino particular de Pelotas - RS*. [Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul].

ANÁLISE DA ATIVIDADE E SENTIDO DO TRABALHO NA ÁREA BANCÁRIA

Beatriz Diniz Antonino

Graduanda em Administração
beatrizdiniz607@gmail.com
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Maria Beatriz Torreão Morais de Alcântara

Graduanda em Administração
mmaria.beatriz.torreao@gmail.com
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Sarah Linhares Trajano

Graduanda em Administração
sarahlinharest2@gmail.com
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Professora do curso de Administração
sheylasiebra@yahoo.com.br
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

RESUMO

Essa pesquisa teve como objetivo analisar a atividade e o sentido do trabalho para trabalhadores bancários. O método proposto foi uma pesquisa qualitativa, tendo sido realizada uma entrevista de narrativa de história de vida com uma supervisora de uma agência bancária na cidade de Campina Grande-PB, na qual discutiu-se sobre a organização e condições de trabalho, aspectos sobre a relação psíquica com o trabalho como prazer, sofrimento e reconhecimento no trabalho e sentido do trabalho. Os resultados desta pesquisa sugerem que há uma identificação com a atividade bancária, mas percebe-se uma sobrecarga das atividades e falta de reconhecimento no ambiente de trabalho, bem como riscos psicossociais que podem evidenciar uma dinâmica de aceleração e cobrança no processo de desenvolvimento do trabalho.

Palavras-chave: Organização do trabalho; Saúde; Sentido do trabalho; Trabalho bancário.

1. INTRODUÇÃO

O setor bancário brasileiro tem passado por um intenso processo de reestruturação do trabalho, incorporando novas tecnologias e inovações organizacionais. Esse processo tem afetado a atividade dos trabalhadores bancários, principalmente os que ocupam cargos de gestão do trabalho, o que pode acarretar alguns problemas de desempenho, bem como a saúde desses trabalhadores (Filgueiras, 2001).

Os bancos estão presentes dentro da sociedade desde a Idade Média, quando em 1406 foi fundado o Banco di San Giorgio, desde então, fazem parte do dia a dia e da construção de patrimônio do ser humano. Essas instituições funcionam como intermediárias entre diferentes agentes, e os profissionais que trabalham nestas são os bancários. Bancários são profissionais administrativos que têm por responsabilidade movimentações financeiras, como saques e

depósitos; venda de produtos financeiros, como empréstimos e cartas de crédito; além do aconselhamento financeiro e atendimento ao cliente. Em sua maioria, esses profissionais possuem formação acadêmica nas áreas de Administração, Marketing e Ciências Contábeis. A categoria profissional possui sindicalização e é extremamente importante para a sociedade, mas não diferente das demais categorias profissionais, ainda são expostos a cargas diárias de estresse e ansiedade, além do perigo iminente de assaltos.

Para Netz e Mendes (2006) a categoria bancária parece ser a que melhor reflete a condição moderna do desgaste humano no processo de trabalho, principalmente devido à introdução das novas tecnologias no setor, que ocasionaram uma profunda reestruturação organizacional, tendo como efeitos: desemprego, terceirização, precarização e intensificação do trabalho, além da necessidade de constante atualização profissional.

Segundo a Central Única dos Trabalhadores (CUT), os bancários fazem parte da categoria dos profissionais que mais adoecem no Brasil, com elevados riscos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais. Além disso, os locais de trabalho onde há grande movimento de pessoas e constante circulação de dinheiro expõem os trabalhadores a um alto risco de assalto, o que aumenta a tensão e os níveis de ansiedade no trabalho (Marques & Giongo, 2016).

As concepções do sentido e do significado do trabalho mudam de geração para geração e são muito associadas com as ideologias próprias das pessoas e da sociedade. Na atual sociedade, onde o trabalho se torna um pilar principal que a sustenta, é necessário pensar de maneira ampla, visando a humanidade do indivíduo e não só a produtividade que ele gera. A saúde é essencial para gerar qualidade de vida para o ser humano, e quando o trabalho começa a afetar de maneira negativa e desestabilizar o bem-estar dos trabalhadores, o sentido do trabalho precisa ser repensado.

Para Dejours (2007) a organização do trabalho é composta por aspectos relacionados a características das tarefas como fragmentação das operações, repetitividade, divisão das tarefas, das relações socioprofissionais, e a divisão dos homens e das condições ambientais de trabalho. Atualmente, como consequência do aprofundamento teórico, a organização do trabalho pode ser concebida como um processo intersubjetivo, pelo qual a interação das diversas pessoas dá origem a uma dinâmica própria, lugar de produção de significações psíquicas e de construção das relações sociais (Santos Junior, Mendes & Araujo, 2009).

Segundo o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2015), o cansaço é uma resposta do corpo para o excesso de positividade e cobrança que a sociedade impõe. Este autor discute sobre como vivenciamos na atualidade uma sociedade do cansaço e conseqüentemente de adoecimento e para os trabalhadores bancários, no ano de 2013, mais de 18 mil bancários

foram afastados de suas atividades profissionais, sendo 27% por transtornos mentais como estresse, depressão e síndrome do pânico (MPS, 2014).

Neste estudo, o objetivo principal foi analisar a atividade e o sentido do trabalho de uma trabalhadora da área bancária que ocupa um cargo de gestão, a partir da sua formação profissional, identificação com a função e os impactos desta atividade para a sua saúde e subjetividade.

2. MÉTODO

Neste estudo foi analisado a atividade de uma trabalhadora bancária, que ocupa um cargo de gestão. Para analisar a atividade e o sentido do trabalho, recorremos a técnica da entrevista de narrativa de história de vida como instrumento de pesquisa. A participante da pesquisa é do sexo feminino, tem 36 anos, é casada, tem o ensino superior completo, trabalha na função de supervisora em uma agência bancária desde o ano de 2021, mas sua jornada na organização começou no ano de 2016. Foram realizadas entrevistas de forma presencial, que teve como questão disparadora: “Conte-me a sua história de vida e para você qual o sentido do trabalho bancário?” Foram seguidos todos os procedimentos éticos em pesquisa, garantindo o sigilo e anonimato, conforme Resoluções nº 510/2016 - Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A participante da pesquisa iniciou sua carreira como bancária em uma agência bancária pública na cidade de Campina Grande no ano de 2008. Com a convivência com a área, o sentimento de identificação foi surgindo e assim, a vontade de se especializar apareceu também. Deste modo, ela ingressou no curso de Administração e conseguiu um estágio em uma Cooperativa de Crédito no ano de 2014, tendo uma jornada de trabalho de 6 horas diárias como telefonista terceirizada e 6 horas diárias como estagiária na Cooperativa de Crédito, onde exercia funções na área de cadastros e arquivos. Já no ano de 2016, foi efetivada na Cooperativa de Crédito, quando começou realmente a trabalhar como bancária.

Para a análise dos dados foram elencadas cinco categorias analíticas: 1) Atividade; 2) Organização do trabalho; 3) Relação psíquica com o trabalho; 4) Condições de trabalho e 5) Sentido do trabalho.

Na categoria Atividade, foi discutido sobre o que deve saber fazer um trabalhador bancário, e para a participante deste estudo, o profissional da área bancária precisa saber de tudo um pouco, ampliando seus horizontes, e o trabalho em conjunto precisa acontecer de

maneira harmoniosa para a manutenção do equilíbrio do ambiente de trabalho e das funções exercidas pela organização, conforme pode ser observado na fala a seguir:

“Acredito que o bancário deve fazer de tudo um pouco, acho que você não deveria ser contratada para fazer aquela mesma coisa, acho que deve ser enxergado através da caixa, deve ser visto o além”. (Maria, 2022)

As funções que cada um exerce são aprendidas com treinamentos oferecidos pela organização e também da cooperação entre os colegas de trabalho. Além disso, tudo precisa ser aprendido do básico e aperfeiçoado com o tempo, uma vez que as informações e métodos estão em constante mudança. Para a participante da pesquisa, é de exímia importância continuar se especializando e estudando, e é isso o que continua fazendo na sua jornada dentro da organização.

“Quando eu cheguei na empresa eu nem sabia abrir um furador de papel, então eu fui aprendendo com treinamentos, eu sempre tinha treinamentos e isso foi muito importante para o aperfeiçoamento, além de que eu continuei estudando, porque eu acho que os estudos e você querer se aprofundar no assunto nunca é demais, você sempre será um aprendiz”. (Maria, 2022)

As atividades desenvolvidas no banco pela participante da pesquisa são operações de crédito no geral, como concessão de limites, cobranças, majoração e inadimplência dos clientes, além de administrar os resultados da agência que trabalha. O cargo se enquadra como de comando, uma vez que os outros colaboradores ficam dependentes das atividades realizadas pela supervisão. A jornada de trabalho é de 8 horas diárias com pausa para o almoço, as horas extras não podem passar de 2 horas e só são permitidas pela organização se houver algum assunto muito importante pendente. Os colaboradores da Cooperativa de Crédito passam por desafios semanais e metas de vendas diárias, que se focam em determinados serviços oferecidos pela empresa, visando sempre a lucratividade da mesma.

“Hoje eu sou supervisora da agência bancária, fico mais nas operações de crédito como, concessão de limites, questões de majoração, questão de cobrança, questão de inadimplência, questão de resultados, tudo passa por mim. Todos os colaboradores ficam dependentes da minha posição de comando. Gosto mais da área administrativa, operacional, sistema e operação de crédito. Gosto de tudo! Sou apaixonada pelo o que eu faço” (Maria, 2022)

Quanto a organização do trabalho, foi observado que além das demandas previstas no trabalho, como relatórios de cobranças, análise das inadimplências, os relatórios de desempenho da agência, ainda é preciso lidar com as questões dos clientes que chegam a todo momento na agência, o que reforça a ideia de que sempre deve-se estar disposto a fazer de tudo um pouco.

“Chego na agência às oito e vinte e cinco horas da manhã, ao chegar eu vou tirar relatório de cobrança, saber quem está devendo empréstimo, quem está devendo em cartão de crédito, nós fazemos toda essa análise para saber quem está inadimplente, depois disso nós vamos fazer as ligações para fazer as cobranças, depois disso eu vou fazer o desempenho da agência, que é ver os números da agência dia a dia, saber quanto nós temos de aplicação financeira e quanto nós temos de empréstimo, de tudo, nós fazemos um apanhado de quantas contas temos ativas e inativas, limite de cheque especial, limite de conta garantida, tudo! Depois disso eu vou ver as demandas do pessoal, se tem conta corrente ou conta poupança para abrir e as demandas pessoais que vão chegando” (Maria, 2022)

Em dias atípicos, a carga de estresse pode ser muito alta, pois além atividades prescritas, ainda precisa lidar com as demandas de clientes que chegam presencialmente na agência bancária. E por mais que os imprevistos aconteçam, os colaboradores dão prioridade aquilo que é considerado mais importante, que vai fazer a engrenagem da empresa girar. É essencial organizar-se, mesmo em períodos de crise, para manter o fluxo normalmente, uma vez que existem metas diárias a se cumprirem.

“Todos os dias tem imprevistos, não tem como não ter imprevistos, então nós vamos dando as prioridades, vendo o que é mais importante para organizar primeiro, então nós vamos controlando normalmente, tentando seguir o fluxo” (Maria, 2022)

Lidar com pessoas tem seus pontos positivos e negativos. Da parte positiva, realizar os sonhos das pessoas por meio do consentimento de empréstimos e cartas de crédito, causa imensa realização à entrevistada. Entretanto, o manejo do capital dos indivíduos pode ser bem estressante, e existem muitas cobranças por se estar lidando com, basicamente, aspectos importantíssimos da vida dessas pessoas.

Contudo, por mais que os bancários auxiliem as pessoas a realizar sonhos, os mesmos não possuem o devido reconhecimento por suas atividades. A entrevistada gostaria que seu trabalho tivesse mais reconhecimento, mas sente que já recebe algum tipo de reconhecimento, seja esse por parte de outros colaboradores, da gerência e das pessoas de seu ciclo de convivência.

“Em partes, acho que poderia ser mais reconhecido, mas sim, ainda me sinto. O reconhecimento vem dos cooperados, pois me tratam de uma forma agradável, a gerência e as pessoas que trabalham comigo” (Maria, 2022)

A atividade bancária ocorre em ambiente de escritório, por isso, acidentes de trabalho não acontecem com frequência. Entretanto, a entrevistada ressaltou o risco de assaltos, que podem vir a comprometer tanto a saúde física como a psicológica dos cooperados. Além disso, o ambiente de escritório com muitas metas diárias ocasionam situações de estresse e ansiedade, e isso foi destacado pela entrevistada que relatou situações de esgotamento mental e insônia, provocados pela

carga de estresse que o trabalho proporciona. Mesmo passando por essas situações, a entrevistada nunca sofreu com acidentes de trabalho ou afastamentos por adoecimento.

Na categoria Relação psíquica com o trabalho, pode-se destacar o impacto desse trabalho na saúde e subjetividade da participante da pesquisa. Para ela, o *“Estresse no dia a dia, sempre temos que pensar sem a emoção e sim com a razão, pois se for com a emoção não dá certo. A questão psicológica também acaba por juntar tudo, além de trabalhar nessa área você fica mais vulnerável para assaltos.”*

A participante relatou que não precisou se afastar do trabalho por conta de alguma situação de adoecimento, porém percebe como o trabalho tem gerado situações de estresse e insatisfação.

“Nunca tive que me afastar do trabalho por adoecimento durante esses anos todos” - (Maria, 2022)

“Um pouco, pois quando acontece algo que sai das rédeas eu fico sem dormir, fico bastante estressada e isso vai me afetando, por várias vezes chego estressada em casa e já vou deitar pois não quero conversa com ninguém, querendo ou não isso me afeta e afeta quem está próximo de mim.”

No entanto, o trabalho na área bancária causa extrema realização na entrevistada. E ela possui planos futuros na área, seguindo áreas de especialização, fazendo uma nova faculdade e tentando dar o seu melhor dentro da Cooperativa de Crédito para alcançar o sonhado cargo de gerência. A visão de trabalho apresentada foi aquela já defendida por Max Webber, que a dignidade do homem vem com o seu trabalho, e assim a vida vai tendo conquistas, como a casa própria, carro, e a realização profissional, que é a parte mais importante.

“O trabalho dignifica o homem e além de fazer o que gosta é inexplicável, é muito gratificante, além de ter conseguido construir a minha casa, trocar de carro, tudo foi uma construção graças ao meu trabalho” (Maria, 2022)

Quanto a categoria sentido do trabalho, foi observado que as atuais formas de gestão passaram a focalizar uma nova maneira de atendimento aos clientes como forma de redução de custos e de aumento de lucratividade, ou seja, os próprios clientes passaram a executar grande parte das operações até então realizadas por funcionários. Dessa forma, o sentido do trabalho ganha um novo formato, no qual a lógica da aceleração e produtividade imperam como forma de sobreviver na atualidade.

Assim, as transformações no trabalho bancário trouxeram, muitas vezes, intensificação do trabalho e estabeleceram relações mais competitivas, superficiais e fundamentadas no individualismo e na flexibilidade, o que pode impedir o estabelecimento da confiança entre os

pares, elemento central para o estabelecimento da cooperação e fundamental para o desenvolvimento subjetivo e protetor da saúde no trabalho (Dejours, 2007).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é um dos principais pilares da vida humana em sociedade. Entretanto, a visão do trabalho muda de indivíduo para indivíduo, assim como as experiências vivenciadas em cada atividade exercida. Neste estudo foi analisada a atividade de uma trabalhadora bancária a partir da narrativa de história de vida. Pode ser analisado as vivências de uma profissional que atua na área bancária há 8 anos, além de suas visões para o futuro, jornada de trabalho e os riscos à sua saúde. Foi possível ver o quanto as concepções pessoais da entrevistada afetam a sua visão na atividade laboral, bem como o significado da sua função como um todo. Além disso, fica explícito como as cargas do trabalho tem afetado a saúde física e mental do trabalhador da área bancária.

Por fim, a avaliação das concepções pessoais e do sentido do trabalho, devem ser melhor avaliadas em outros aspectos da vida dos trabalhadores. Analisar como o trabalho afeta a psique do indivíduo é essencial para saber como lidar e desenvolver formas de prevenção e promoção de saúde no trabalho, melhorar a produtividade e o desenvolvimento desses trabalhadores, usando espaços de discussão para otimizar as relações entre o indivíduo e o seu trabalho.

REFERÊNCIAS

- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. Mendes, S. Lima, & E. Facas (Orgs), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (p.13-26). Brasília, DF: Paralelo 15.
- Filgueiras L. (2001). Reestruturação produtiva e emprego bancário. In: *O Trabalho no séc. XXI: considerações para o futuro do trabalho*. São Paulo: Anita Garibaldi.
- Han, Byung-Chul. (2015). *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes.
- Jinkings N. (2004). *As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos*. In: Antunes R, Silva MAM, organizadores. *O avesso do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular.
- Marques, G. D. S., & Giongo, C. R. (2016). Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 220-247.
- Neves, D. R.; Nascimento, R. P.; Felix Jr, M. S.; da Silva, F. A.; de Andrade, R. O. B. (2018). *Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library*. Cadernos EBAPE.BR.
- Netz, J. A., & Mendes, J. M. R. (2006, jan./jun.). O massacre dos trabalhadores bancários e a ação sindical: sobrejornadas, metas excessivas, pressão, medo, práticas gerenciais autoritárias versus práticas preventivas. *Boletim da Saúde*, 20(1), 25-34.

Santos Júnior, A. V. dos, Mendes, A. M & Araujo, L K. R. (2009). *Experiência em Clínica do Trabalho com Bancários Adoecidos por Ler/ Dort*. Revista Psicologia Ciência e Profissão.

AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE ENFERMEIRAS APOSENTÁVEIS/APOSENTADAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID 19

Raissa Nayara Mota Pereira Costa
Mestranda em Psicologia da UFMA
raissan.mota@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão

Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Doutora em Psicologia/Docente da graduação e pós-graduação da UFMA
carlavazufma@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão

Caroline Serra Soares
Mestre em Psicologia/Docente do Ensino Superior
psicarolineserra@outlook.com
Universidade Federal do Maranhão

Camila Vieira dos Santos
Graduanda em Serviço Social
camila.vs@discente.ufma.br
Universidade Federal do Maranhão

Victória Amorim da Silva
Graduanda em Psicologia
vicamorim033@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O presente estudo integra um projeto maior, em andamento, desenvolvido por um grupo de pesquisa, que tem como tema central as repercussões da pandemia na subjetividade de profissionais de enfermagem em processo de aposentadoria. A pesquisa parte do princípio de que o trabalho é um fenômeno multifacetado, que envolve uma série de fatores sociais e econômicos. Entende-se, portanto, o trabalho como uma categoria chave, que se configura como elemento central para a compreensão da constituição do ser social e o processo de aposentadoria como um momento de ruptura que tende a demandar reestruturação da vida (Bressan et al, 2012, Zanelli et al, 2010).

Com isso, frente às incertezas geradas na transição do status de trabalhador para o de aposentado, romper com o trabalho, em um contexto capitalista que engrandece e valoriza o sujeito produtivo, propicia temores diante do risco de segregação do não lugar. Nesse cenário, não é incomum o trabalhador em processo de aposentadoria experimentar sentimentos de inutilidade e de esvaziamento de sentido da vida (Ribeiro & Léda, 2018; Ribeiro et al., 2019).

Somado a isso, a partir de 2020, o mundo enfrentou uma grave pandemia ocasionada pelo novo coronavírus, denominado cientificamente como SARS-Cov-2, causador da doença COVID-19. Os impactos eram tão significativos que já se afirmava ser a síndrome respiratória viral mais severa desde a gripe espanhola (Schimdt et. al., 2020).

Diante desse contexto, a enfermagem é uma área profissional que esteve diretamente ligada ao combate da pandemia. Para além da difícil situação socioeconômica que alcançou um grande

número de trabalhadores, houve ainda os desafios encontrados pelos profissionais que estavam na linha de frente do enfrentamento, pois a COVID-19 veio agudizar os problemas já existentes nesse contexto laboral e adicionar outros.

Dentre as categorias profissionais da área da saúde que estiveram diretamente ligadas ao enfrentamento da Covid19, este estudo dedicou-se a abordar as experiências de profissionais da área da enfermagem em processo de aposentadoria ou aposentados durante a pandemia.

A enfermagem representa uma categoria profissional de grande relevância dentro da área da saúde e, durante o período pandêmico, os trabalhadores dessa área tiveram impactos significativos em termos pessoais e profissionais. Os profissionais precisaram enfrentar o ineditismo da doença e a subsequente carência de informações sobre tratamentos, a superlotação nas unidades, os dilemas éticos relativos ao atendimento dos doentes, a escassez de material, assim como a ocorrência de um elevado número de afastamentos e mortes de colegas e profissionais nesse período (Ribeiro et al., 2022). Esses fatores ocasionaram sobrecarga de trabalho, exaustão física e impactos psicológicos a esses trabalhadores.

Como base de análise, esta pesquisa utilizará os conceitos teóricos construídos pela abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem teórica e metodológica que surgiu a partir das pesquisas do médico francês Christophe Dejours, dedicado a compreender como a relação entre o trabalhador e o seu trabalho engendra a saúde e o adoecimento, o prazer e o sofrimento no trabalho. A Psicodinâmica considera que ao mesmo tempo em que o trabalho pode ser fonte de sofrimento e uma ameaça à saúde, pode também ser fonte de identificação e importante para a construção da subjetividade dos sujeitos (Casadore, 2020), a depender dos fatores que envolvem a sua relação com o trabalho.

Diante do exposto, esta pesquisa buscou analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de enfermeiras aposentáveis/aposentadas a partir do contexto da pandemia de covid19.

Método – Como forma de alcançar o que foi proposto, foi realizada uma pesquisa de cunho qualitativo, utilizando como aporte teórico o método conceitual da Psicodinâmica do Trabalho e construções da Psicologia do Trabalho. Tomando como base estes fundamentos teóricos, realizou-se a pesquisa empírica na qual foram entrevistadas seis enfermeiras. Nesta etapa, foram utilizados um questionário sociodemográfico e um roteiro de entrevista semiestruturada, os quais abordaram temas como sentido do trabalho, subjetividade, trabalho durante a pandemia de Covid19 e aposentadoria. E diante dos depoimentos obtidos, foi realizada a Análise Crítica do Discurso (ACD) sob a ótica da Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough, com o objetivo de fazer uma reflexão sobre o discurso social e cultural.

Resultados – A partir da análise das entrevistas realizadas compreende-se que para as profissionais de enfermagem o sentido do trabalho se inscreve como forma de identificação, prazer e sobrevivência. No cargo de enfermeira, as entrevistadas se sentem realizadas profissionalmente, pois o trabalho da enfermagem oportuniza momentos de satisfação, cuidado e aprendizado ao lidar com os pacientes. Sendo assim, fica claro que o trabalho, nesta posição, para a maioria das participantes é cheio de sentido, elas gostam das atividades que executam, sentindo-se vocacionadas para tal.

Dito isso, o processo de aposentar-se é visto como fenômeno ambivalente. Ao mesmo tempo em que a maioria das participantes percebe a aposentadoria como um prêmio, à medida que é a oportunidade de mais tempo para si e sua família, além do descanso, elas relatam também que

desejam postergar essa decisão de parar de trabalhar justamente por não saber o que fazer estando longe do trabalho e pelo sentimento de inutilidade vivenciado nesse lugar do não-trabalho.

No que se refere às vivências de prazer e sofrimento no trabalho em tempos de pandemia, um dado importante é que essas comparecem, em alguns depoimentos, como “duas faces da mesma moeda”, pois os elementos que geram prazer geram ao mesmo tempo sofrimento para algumas participantes. Elas relataram que ao trabalhar no hospital durante a pandemia foi semelhante ao cenário de guerra, o que gerou medo, angústia e até sentimento de impotência frente ao número elevado de mortes. Apesar disso, as enfermeiras não só queriam continuar nesse trabalho, bem como, gostavam de estar inseridas nesse contexto de guerra, podendo socorrer e contribuir para o salvamento de vidas.

Em referência aos outros aspectos de prazer no trabalho para a categoria enfermagem durante a pandemia compareceram: a oportunidade do cuidado, a recuperação dos pacientes, o reconhecimento dos médicos e respeito dos colegas de profissão, além da socialização proporcionada pelo trabalho mesmo em meio aos tantos riscos causados pela Covid 19.

Percebeu-se que o sofrimento psíquico comparece nos discursos das entrevistadas interligado ao contexto pandêmico que acentuou a sobrecarga de trabalho, as péssimas condições de trabalho e o cansaço dessas profissionais. Especificamente, para as participantes os fatores laborais geradores de sofrimento no contexto da pandemia são os seguintes: afastamento compulsório do trabalho por conta de ser categoria de risco, medo de contaminação e de contaminar os familiares, distanciamento nas relações de trabalho, morte dos colegas de trabalho, dificuldades nas tomadas de decisões no atendimento dos pacientes e o número elevado de mortes dos pacientes.

Conclusão – Constatou-se que o trabalho ocupa um lugar central e fundamental na vida das participantes, sobretudo no aspecto da realização pessoal e vocação. Mediante a esse cenário, entende-se o quão difícil é para as entrevistadas viver a ruptura com o cotidiano laboral, é um desafio mudar de lugar, da produtividade para a inatividade na sociedade. Acrescenta-se, ainda, que os relatos das entrevistadas ratificam que o trabalho e a aposentadoria são dois constructos inter relacionados, já que quanto mais o labor é importante para a vida do indivíduo, mais sofrido é o seu distanciamento do trabalho.

Ressalta-se que trabalhar no hospital em um contexto pandêmico foi fonte geradora de prazer e, ao mesmo tempo, de sofrimento para as enfermeiras aposentadas ou aposentáveis, corroborando com a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, a qual defende a inexistência da separação clara das fontes de prazer e de desprazer no ambiente laboral.

Conclui-se que os momentos de prazer oriundos do trabalho durante o período pandêmico foram poucos em comparação as dificuldades encontradas no trabalho desses profissionais nesse período, já que o prazer muitas vezes se encontrava “ no senso de dever cumprido” por meio do cuidado exercido pela categoria da enfermagem, já que no contexto pandêmico é relatado o sentimento de frustração por conta da inviabilização do exercício profissional em meio a precarização do trabalho do enfermeiro (a).

Palavras-chave: Prazer e Sofrimento no Trabalho; Aposentadoria; Enfermagem; Pandemia de Covid-19.

REFERÊNCIAS

- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S., & Loreto, M. D. S. (2012). Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, v. 23. 226-250.
- Casadore, M. M. (2020). Psicodinâmica do trabalho. In: M. L. G. Schmidt, M. L. G. *Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias*. (pp. 344-346). São Paulo: FiloCzar.
- Ribeiro, C.V.S., & Léda, D. B. (2018). Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. *Revista Espaço Acadêmico*, v.18, n.211, 39-49.
- Ribeiro, A. A. de A., Oliveira, M. V. de L., Furtado, B. M. A. S. M. & Freitas, G. F. de. (2022). Impactos da pandemia COVID-19 na vida, saúde e trabalho de enfermeiras. *Acta Paul Enferm*, 9, 1-8.
- Ribeiro, C.V.S., Costa, A. F. M., Cardoso, V. M. L., & Machado, B. B. (2019). “Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar para quê?": um estudo sobre o trabalho de docentes aposentados de uma ifes. *Trabalho (En) Cena*, v. 4, n.1, mai. 322 – 342.
- Schmidt, B., Crepalde, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L. M. (2020) Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). *Estud. psicol. (Campinas)*, v. 37.
- Zanelli, J. C; Silva, N., & Soares; D. H. P. (2010). Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed.

ATUAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR NO ACOLHIMENTO DE PROFISSIONAIS VITIMAS DE DESASTRES CLIMÁTICOS

Julia Bomfim Felipe dos Santos

Mestranda em Psicologia e Graduada em Psicologia pela UCP
juliabfelippe@hotmail.com
Prefeitura de Petrópolis/Universidade Católica de Petrópolis
Instituto TCCAssist-FASAP

Rui Carlos Stockinger

Mestre em Psicologia e Graduado em Psicologia pela UCP
ruistockinger@gmail.com
Prefeitura de Petrópolis
Universidade Católica de Petrópolis

Daniella Carias Madeira

Graduada em Psicologia pela UNIFASE
E-mail: daniellamadeira3@gmail.com
Instituição de Vínculo: Centro Universitário Arthur Sá Earp/Faculdade de Medicina de Petrópolis

Natália São Tiago Vieira

Mestranda em Psicologia pela UFJF e Graduada em Psicologia pela UCP
natstvieira@gmail.com
Prefeitura de Petrópolis/Universidade Federal de Juiz de Fora

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – A cidade de Petrópolis possui um histórico de catástrofes naturais, que afetaram muitas pessoas, dentre elas muitos servidores. No ano de 2022, com as chuvas de 15 de fevereiro e 20 de março, não foi diferente. Sabe-se que o município realizou o possível para disponibilizar profissionais capacitados para atuação com toda população afetada, e de igual modo, o Núcleo de Medicina do Trabalho disponibilizou este espaço de apoio e acolhimento aos servidores, que por sua vez, estiveram em constante atuação para prestação de serviços de qualidade e efetividade para toda população, principalmente aos afetados pelas chuvas, dentre os quais, muitos deles mesmos.

Método – Foram organizados dois grupos de apoio e realizados 8 encontros por grupo. Objetivou-se prestar acolhimento aos servidores que vivenciaram perdas materiais, humanas e/ou apresentam sofrimento psicológico referente às chuvas, por meio do apoio mútuo, escuta e compartilhamento de experiências e orientações, tendo em vista que processos terapêuticos com esta finalidade tendem a ter por objetivo lidar com situações traumáticas que percorrem necessariamente a recordação da situação, sendo de extrema importância o relato verbal como ponto inicial, com o objetivo de clarificar e organizar o processo terapêutico (Sá *et al.*, 2008).

Resultados – A partir das atividades realizadas, percebeu-se o desenvolvimento de consciência do espaço/tempo e da realidade vivenciada por todos os integrantes (Green, 1996). A partir destas percepções próprias e singulares, os indivíduos puderam ter acesso às emoções que afloraram a partir de tais vivências, assim como as lembranças e crenças que as mesmas mobilizaram dentro de si, entendendo que este era um espaço seguro e respeitoso. Foram levantados os descritivos das experiências centrais e possíveis significados em uma perspectiva fenomenológica, fosse nos processos individuais ou no grupal emergente. Percebeu-se também

uma cooperação do próprio grupo para resolução de problemas e processo de resiliência (Oliveira *et al.*, 2022).

Conclusão – Tendo em vista que este espaço possibilitou o acolhimento, a conscientização do ocorrido e um ambiente seguro para que pudessem relatar suas vivências, conclui-se que tais atividades obtiveram sucesso, atingindo o objetivo proposto, com o apoio ao enfrentamento e ressignificação das vivências. Para além, diante da efetividade da realização dos grupos para compartilhamento e suporte das vivências associadas às chuvas, os encontros foram ampliados para todos os servidores que sentissem necessidade e desejo de participar, com o compartilhamento de outras vivências de adoecimento físico e psicológico, tornando-se uma ferramenta de manutenção e promoção de saúde mental.

Palavras-chave: Emergências em desastres; Saúde do trabalhador; Acolhimento; Trabalho.

REFERÊNCIAS

Green, B. L. (1996). Traumatic stress and disaster: Mental health effects and factors influencing adaptation. In F. L. Mak & C. C. Nadelson (Eds.), *International review of psychiatry*, Vol. 2, pp. 177–210). American Psychiatric Association.

Oliveira, S. R., Conceição, P. W. R., Araújo, F. G. A., Sousa, C. P., Magalhães, G. S., Araújo, M. M. P., Pacheco, F. W. F. V., Coelho, D. E. M, Vieira, R. B. F., Soares, M. L. (2022) Psicologia nas emergências e desastres: principais técnicas a serem utilizadas em situações de crise. *Research, Society and Development*, 11(8), e53111831412 | DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i8.31412>

Sá, Samantha Dubugras, Werlang, Blanca Susana Guevara, & Paranhos, Mariana Esteves. (2008). Intervenção em crise. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 4(1) Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872008000100008&lng=pt&tlng=pt.

EMPREENDEDORISMO DA MULHER NEGRA: O SENTIDO DO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE MENTAL DA MULHER

Natalia Barbosa Silva³²
Acadêmica de Psicologia
nathibarbosa1998@gmail.com
UNDB

Gracielle dos Santos Santana³³
Mestra em Psicologia
gracielle.santana@undn.edu.br
UNDB

RESUMO EXPANDIDO

A perspectiva do empreendedorismo feminino, mais especificamente a mulher negra, nos dias atuais tem sido colocada em evidência por motivos de ter se tornado uma condição alternativa de renda para muitas mulheres. Esta forma de empreender, que de acordo com Davis (2016) teve início de maneira histórica, considerando que as mulheres negras não eram absorvidas no mercado de trabalho, dessa maneira como forma de subsistência elas ofereciam seus serviços de lavagens de roupa, vendas de comida, de cabeleireiras, costureiras, e dentre outras formas de trabalho. Partindo desse cenário, as mulheres negras por serem excluídas do mercado de trabalho considerado formal, se viram pressionadas a terem que investir em pequenos negócios para que, assim, pudessem sustentar suas famílias. Além disso, de acordo com Davis (2016), em razão de muitos homens abandonarem o lar, tradicionalmente famílias negras, eram sustentadas quase exclusivamente pelas mulheres. As mulheres negras, baseado nos estudos de Davis (2016), mediante a esse confronto, no decorrer de toda sua história, têm como marca uma trajetória de organização subjetiva, pois segundo a autora, estas mulheres se reconhecem culturalmente como mantenedoras do lar, se veem como alguém que sempre tem que ser responsável por outra pessoa, quando se tornam improdutivas, seja por uma incapacidade física, temporária ou não, ou por não serem aceitas no mercado de trabalho, a representação mental que possuem de si torna-se prejudicada. E isso pode afetar no seu bem-estar. Nesse sentido, a presente pesquisa evidencia análises, explicações e fundamentações científicas a respeito do empreendedorismo feminino negro, e sobre a compreensão de qual é o sentido do trabalho para a mulher, e como isto pode impactar na saúde mental dela. Ademais, o trabalho também visa contribuir de maneira significativa para a sociedade, na perspectiva de abranger ainda mais o olhar das pessoas para esta temática, tendo em vista que diante de pesquisas realizadas fora observado que ainda existem algumas lacunas na exploração acadêmica sobre o empreendedorismo da mulher negra. Assim, este trabalho tem como objetivo principal analisar o sentido do trabalho, como forma de empreender para a mulher negra na cidade de São Luís-MA, dentro desta proposta descrever sobre a perspectiva do trabalho para a mulher negra, e de como ela dá sentido para esse fazer na sociedade; identificar as repercussões que o empreendedorismo pode causar na saúde mental das empreendedoras; e por fim, evidenciar as contribuições/possibilidades que o empreendedorismo ocasionou na vida das mulheres. Nessa perspectiva, de acordo com Minayo (2014) a metodologia deste trabalho segue como base uma pesquisa de campo, em que a coleta de dados será por meio de entrevista semiestruturada, e

³² Estudante de psicologia, 10º período, instituição de ensino – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

³³ Professora, Mestre e Orientadora do curso de Psicologia, instituição de ensino – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

tendo como método a análise de conteúdo qualitativa, esta que por sua vez, segundo Sousa e Santos (2020) tem como foco realizar uma observação descritiva, assim, tendo como proposta descrever as características de mulheres negras empreendedoras, no intuito de levantar informações necessárias a respeito desse público, para se obter uma elaboração de pesquisa plausível. Os resultados e discussões do trabalho, serão descritos e evidenciados a partir da análise das entrevistas, para que dessa forma fique mais claro a proposta da pesquisa. Desse modo, considera-se que este trabalho é de suma importância para o meio acadêmico e principalmente para a sociedade, tendo em vista que esta temática atravessa dimensões psicossocioestruturais.

Palavras-chave: Empreendedorismo Feminino; Sentido do Trabalho; Saúde Mental.

REFERÊNCIAS

Davis, A. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

Minayo, M. C. de S. (Org.). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14ª ed. Rio de Janeiro: Hucitec, 2014. 408 p.

SOUSA, J. R. de; & Santos, S. C. M. dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, Juiz de Fora: UFJF, v. 10, n. 2, p. 1396 – 1416, jul. – dez. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31559>>. Acesso em: 16 fev. 2023.

INTERFACES ENTRE FORMAS DE TRABALHAR E FORMAS DE AMAR

Nayara Mesquita Ribeiro

Graduanda em Psicologia

nayaramesquita@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense

Roseane Coelho da Silva

Graduanda em Psicologia

roseanecoelho@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense

Soraya Rodrigues Martins

Doutora em Psicologia Clínica (PUCSP)

sorayamartins@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O Trabalho ocupa importante papel na vida dos sujeitos, apresentando, simultaneamente, um sentido social e individual que reverbera na produção da vida e nos processos de subjetivação, condicionando formas de vida e repercutindo nos processos de saúde e adoecimento. Possibilitando, ainda, diferentes maneiras de criar, atuar, refletir e se reinventar diante do mundo (Dejours, 2004; Ferreira *et al*, 2016). Na contemporaneidade, as diferentes formas de organização do trabalho vêm sofrendo inúmeras modificações resultando em um mundo acelerado, promovendo novas formas de se relacionar com o tempo, com o espaço, com as pessoas e com os afetos. Além disso, a transitoriedade e a falta de permanência constantes dos vínculos de trabalho exigem novas competências, dinamismo e desprendimento.

Essas transformações se expandem nos múltiplos aspectos da vida não se limitando ao contexto no qual o trabalho se realiza; elas atravessam os sujeitos e encontram expressividade nas diferentes relações que estabelecem com o mundo, desdobrando-se, também, nas relações afetivas/amorosas (Tonelli, 2010). Nessa perspectiva, durante o estágio supervisionado na Clínica do Trabalho, realizado no Serviço de Psicologia Aplicada - SPA (UFF - Rio das Ostras) procurou-se compreender, a partir de um estudo de casos, a interface entre trabalho e relações amorosas. Neste estudo, apoiado na escuta clínica qualificada, na Clínica Psicodinâmica do Trabalho (CPdT) e na psicanálise, buscou-se identificar quais os sentidos do trabalho, os processos defensivos a ele relacionados (Dejours, 2004); seus entrelaçamentos com os vínculos afetivos (Tonelli, 2010) e suas implicações com as relações de gênero (Zanello, 2018).

Método – Para tal objetivo, selecionamos dois casos clínicos acompanhados durante o estágio supervisionado em Clínica do Trabalho que evidenciaram de forma particular as relações entre as formas de trabalhar e as formas de viver. Primeiro caso: um homem de 28 anos, estudante de engenharia e *trainee* - de uma empresa da área - noivo há 2 anos. Segundo caso: um homem de 34 anos, assistente de vendas, que manteve uma união estável por aproximadamente 2 anos. Ambos os pacientes foram atendidos por cerca de um ano, com sessões semanais individuais de 50 minutos de duração. Inicialmente, as demandas referem-se à sobrecarga, ao medo de não conseguir dar conta de todas as tarefas e à dificuldade em conciliar trabalho e vida pessoal. Foram realizadas supervisões clínicas semanais a fim de colaborar no manejo, além de transcrições dos casos com o intuito de nortear o desenvolvimento do raciocínio clínico e identificar as repetições e contradições durante o processo terapêutico.

Apresentação dos resultados e discussão – Durante os atendimentos, mediante a fala e a escuta clínica do vivido no trabalho, constatou-se que o sofrimento dos sujeitos diante do trabalho, e as estratégias de defesa e de enfrentamento adotadas impactavam diretamente em suas relações afetivas. Expunham conflitos que estavam encobertos, apontando a similaridade no modo de funcionamento nestes dois campos (Trabalho e Erótico): o drama vivido no trabalho invadia outros cenários da vida desses pacientes.

A partir da análise e discussão dos casos, destacamos: 1) As demandas iniciais dos pacientes se desdobraram - como uma folha de papel amassada - e revelaram outras demandas: autoexigência quanto à performance e à produtividade, expressas na necessidade de cumprir todas as obrigações em tempo hábil e com perfeição, tanto no cenário do trabalho quanto no cenário doméstico e, por vezes, no cenário transferencial, expressas em “ser perfeito em tudo” (A.); 2) As dificuldades em lidar com situações de fracassos e sobrecargas advindas da constante tentativa de suprir às próprias expectativas e às dos outros (incluindo a organização do trabalho), vivenciadas de forma real e/ou imaginária, numa constante tentativa de “dar conta de tudo” (F.), “fazendo malabarismo com bolinhas” (F.).

Durante o processo terapêutico, refletir acerca disso nos diferentes cenários, incluindo o transferencial, possibilitou a cada paciente, de forma singular, compreender que o sofrimento abre caminhos para uma gama de possibilidades de enfrentamento e de reinvenção. Diante da impossibilidade de estar com um ente querido no leito de morte por conta do trabalho o paciente A. revela: “para não esquecer que eu era humano, eu fiz uma tatuagem de robô”. Através dos desafios entre o preestabelecido e o real do trabalho, e do sofrimento que esse encontro suscita, o sujeito pode desenvolver sua criatividade e descobrir meios de elaboração e superação do vivido ou mesmo adoecer (Dejours, 2004).

No processo de (per) elaboração foi fundamental explorar as questões referentes ao trabalho prescrito e ao real e aos afetos presentes no modo de manejar as situações de sofrimento no trabalho, bem como sua repercussão no cenário doméstico dos relacionamentos afetivos/amorosos. Ao identificar os conflitos no âmbito institucional (trabalho), os indivíduos puderam vislumbrar suas estratégias defensivas e compreender como essas repercutiam em seus relacionamentos afetivos, em particular os amorosos (Dejours, 2017). Para tanto, foi essencial aprofundar o entrelaçamento entre trabalho e as relações afetivas/amorosas, evidenciando como as características contemporâneas desencadeiam modos de vida que suprimem as barreiras entre organização do trabalho e vínculos afetivos, como aponta Tonelli (2010).

Nos dois casos selecionados, as formas de organização do trabalho refletiam diretamente na maneira como os pacientes interagiam com suas companheiras, gerando conflito no vínculo amoroso. Cabe ainda destacar as implicações de uma vivência tradicional referenciada pela divisão dos papéis sociais com base no gênero e seus aspectos subjetivos (Zanello, 2018), cuja a problematização dos conflitos diante do fracasso e das exigências no contexto do trabalho familiar colocaram em cheque a posição de masculinidade associada à eficácia e ao papel de provedor construídos e reforçados socialmente (Zanello, 2018). Nessa direção, podemos dizer que, apesar do sofrimento revelar certa estagnação temporária da potência criativa do sujeito diante do sofrimento, é através dele que se pode colocar em prática seu potencial criativo, a fim de superar a resistência frente ao real que o desafia.

Considerações finais – Durante o processo terapêutico, analisar as angústias dos pacientes (Hegenberg, 2010) e suas principais defesas individuais e coletivas (Dejours, 2017), possibilitou construir o norte para manejar as sessões, visto que, por meio disso, abriram-se

outras possibilidades de direcionamento diante do sofrimento e demais demandas dos sujeitos. Assim, ao olharem para si a partir de outros possíveis e se reinventarem no ambiente profissional, os pacientes também produziram outras maneiras de pensar o lugar do relacionamento afetivo/amoroso em suas vidas - seja construindo meios de permanecer com suas companheiras, seja, rompendo os laços. Frente ao exposto, consideramos que o manejo dos conflitos profissionais se entrelaça ao manejo das questões amorosas e o acompanhamento clínico, além de proporcionar espaço de escuta qualificada em ambiente seguro e sigiloso, colabora para que o paciente reconheça as nuances que sustentam o sofrimento nestes dois campos, potencializando formas criativas de reorganização da vida frente a essas questões no ambiente de trabalho e na vida afetiva.

Palavras-chaves: Escuta clínica; Relacionamentos amorosos; Clínica do trabalho; Psicodinâmica do trabalho.

REFERÊNCIAS

- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), p.27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do Trabalho: casos clínicos* (1th ed.). Dublinense, p. 18-38.
- Ferreira, J.; Martins, S. R.; Vieira, F. (2016). Trabalho vivo como apropriação do inapropriável e criação de formas de vida”. *Trabalho (En)Cena*, 1(1).
- Hegenberg, M. (2010). Tipos psicológicos na terapia de casal. *Revista da Associação internacional de psicanálise de casal e família*, 7.
- Tonelli, M. (2010). Organizações, relações familiares e amorosas. In E.D. & S.V (Eds.), *Gestão com pessoas e subjetividade* (4nd ed., pp. 215-233).
- Zanello, V. (2018). *Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação* (1th ed.). Appris, p. 54-73.

INTERVINDO PARA (CON)STRUIR: PESQUISA E INTERVENÇÃO A PARTIR DA ESCUA QUALIFICADA COM ESTUDANTES DO ENSINO FUNDAMENTAL DA REDE PÚBLICA

Nayara Mesquita Ribeiro
Graduanda em Psicologia
nayaramesquita@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Anna Valentina Nascimento da Fonseca
Graduanda em psicologia
annavalentina@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Dandara da Silva Pereira
Graduanda em psicologia
dandarasilva@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

William de Oliveira
Graduando em psicologia
oliveirawilliam@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Bruno Stael de Moura Silveira
Graduando em psicologia
brunostael@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Soraya Rodrigues Martins
Doutora em Psicologia Clínica (PUCSP)
sorayamartins@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O trabalho ocupa um lugar central na produção e funcionamento da sociedade, condicionando formas de vida. Trabalhar não é somente produzir; é, no mesmo movimento, transformar-se a si mesmo. Para Dejours (2017) o trabalho ocupa um lugar central na vida do sujeito e no desenvolvimento da personalidade, desde a primeira infância até a maturidade. Ele é fundamental nos processos de construção da identidade e nos processos de saúde, possibilitando, ainda, novas maneiras de atuar no mundo, visto que proporciona a criação e reinvenção. Nesse sentido, é pela potência criativa manifesta no saber-fazer que o sujeito se subjetiva, a partir do enfrentamento que emerge no real do trabalho (Dejours, 2004; 2010).

A relação com o trabalho está sempre presente, tanto na construção da saúde mental quanto na origem do adoecimento, isso quer dizer que a relação com o trabalho nunca é neutra no que se refere à saúde mental.

Um dos pontos mais destacados na Psicodinâmica do Trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade. A constituição da identidade é aqui entendida como processo que se desenvolve ao longo da vida do sujeito, e está vinculado à noção de alteridade. Esse processo deixa sempre aberta uma lacuna, que nunca é preenchida. É a partir do ‘olhar do outro’ que nos constituímos como sujeitos; é justamente na relação com outro que nos reconhecemos num

processo de busca de semelhanças e diferenças. São as relações cotidianas que permitem a construção da identidade [...] fazendo que o sujeito ao longo da vida, constitua sua singularidade em meio às diferenças. (Lancman, 2011, p.41)

Relacionar projeto de vida e identidade significa refletir as diversas relações estabelecidas pelo sujeito em sua trajetória de vida. O passado e o presente são dimensões que possibilitam pensar o futuro.

Esse estudo é um relato de experiência de uma ação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho (CPdT) realizada em 2022, junto ao coletivo de estudantes do ensino fundamental II (8º e 9º anos), numa escola pública municipal norte-fluminense conduzida por graduandos de Psicologia em estágio curricular. Considerando a fase da adolescência como etapa inicial de escolhas dos modos de vida e inserção no mundo do trabalho, estabeleceu-se uma pesquisa-intervenção grupal sob a perspectiva da Clínica do Trabalho, fundamentada em CPdT, Psicanálise e Psicologia Institucional e nos pressupostos de grupo operativo, de Pichon Rivière.

O projeto intitulado “Oficina da Palavra” teve como objetivos a construção de espaço coletivo de fala e escuta para a reflexão sobre o estar no mundo, incluindo as possibilidades de construção de projeto de vida. Tal proposição se fez por meio do acolhimento dos afetos típicos desta etapa da vida por meio da escuta qualificada inserida no ambiente escolar. A partir da circulação da palavra, da mobilização subjetiva e da expressão do vivido, foi possível abordar, elaborar e ampliar temas de interesse dos jovens que impactam no seu futuro, tais quais: inserção no mercado de trabalho, cobranças e conflitos familiares, relações hierárquicas e situações de violência, fatores que permitiram elaborar os sentidos do saber-fazer e aos encargos a que estão submetidos.

Método – A intervenção foi dividida nas seguintes fases: 1) Acolhimento e análise de demanda em reuniões com gestores da escola; 2) Oficinas de escuta clínica com encontros semanais junto ao coletivo; 3) Discussão ampliada junto ao coletivo de pesquisadores de supervisão; 4) Elaboração de memoriais para restituição do processo grupal; 5) Produção de relatório final; e, 6) Reunião de devolutiva junto aos gestores. Nesse estudo, foi utilizado o método clínico apoiado na escuta clínica qualificada, tendo como referências a psicologia institucional, a psicanálise (Bleger, 1980) e os pressupostos de Dejours (2004; 2011; 2022), com adaptações e contribuições de outros autores brasileiros (Mendes & Araújo, 2011; Martins & Mendes, 2012; Martins, 2015). Dentre os dispositivos clínicos utilizados, destacamos escuta sensível e arriscada, observação clínica, análise e interpretação direcionadas ao coletivo, discussão ampliada no coletivo de pesquisadores, transcrição e restituição por meio de memorial são a base para o processo. Sendo utilizados como dispositivos auxiliares durante as oficinas (Martins, 2015) o uso da expressão gráfica, o registro de palavras/ metáforas e frases numa folha em branco, músicas escolhidas pelos jovens e dinâmicas de grupo como recursos mediadores para o incentivo à circulação da palavra e à fala compartilhada. A escuta clínica, a compreensão e análise do processo grupal esteve apoiada nos pressupostos da técnica de Grupo Operativo (Bleger, 1980) articulada à Psicodinâmica do Trabalho (PDT), contemplando os três eixos: o vertical, que trata da história pessoal do sujeito (individual e coletiva); o horizontal, que observa no aqui agora no processo grupal - diz respeito ao encontro das individualidades na produção de algo novo, e, ainda, o transversal, que considera aspectos sociais, políticos, econômicos e culturais que atravessam os sujeitos e coletivo (Martins, 2015). Como destaca Bleger (1980) o grupo é considerado um espaço de ensino-aprendizagem entre os participantes e os pesquisadores, visto que os dois conceitos são dialéticos e estão, intrinsecamente, ligados.

A escuta arriscada (Martins, 2015) é realizada por meio da escuta sensível aberta à possibilidade de trazer à tona o inédito, o não-dito, promovendo efeitos tanto no grupo quanto no pesquisador.

Apresentação e discussão dos resultados – As oficinas foram oferecidas semanalmente como curso livre no contraturno (manhã e tarde) com até 15 participantes previamente inscritos e duração de 1h15 cada encontro. No ano de 2022, foram realizadas 18 oficinas em cada turno, tendo em média 8 alunos frequentes com idades entre 13-16 anos, dos quais apenas 1 (um) era do sexo masculino. Os encontros ocorreram entre abril e novembro no formato presencial, em uma sala disponibilizada pela escola, no entanto, alguns encontros ocorreram em outros espaços, como debaixo de árvores e no gramado. Cada turno foi mediado por 3 estagiários da equipe.

A Oficina da Palavra proporcionou resultados significativos, dentre os quais destacamos: 1) A importância da construção de um espaço de fala sigiloso e acolhedor para expressão do vivido na adolescência; 2) A evidência de diferentes formas de violência vividas em múltiplos contextos; 3) A fragilidades dos laços sociais e a falta de reconhecimento pelo outro do vivido; 4) Ressignificação dos afetos e relações nos diversos contextos em que estão inseridos; 5) O pensar compartilhado acerca da construção de um Projeto de vida.

Abordar a questão da escuta e da interpretação da dimensão do trabalho no funcionamento psíquico envolve também analisar as dificuldades que elas trazem até mesmo para economia erótica na adolescência, período no qual o sujeito começa a desenhar de forma mais autoral seu projeto de vida. Escutar o que é tramado em torno da relação com o trabalho, envolve analisar a dimensão subjetiva com o trabalho em construção já no período da adolescência. Nesse sentido, ao adentrarmos à escola, o manejo das oficinas volta-se para essa elaboração, visto que, para os alunos, há dificuldade em estabelecer como e quando se inicia o trabalho.

O projeto de vida está associado a uma possibilidade de futuro, envolvendo um movimento através da temporalidade. Falar de projeto de vida é falar de possibilidades de vir a ser. Observa-se que, atrelado a construção de um projeto de vida, a elaboração dos sentidos do trabalho torna os sujeitos responsáveis por sua trajetória, corroborando para a ampliação da atuação no mundo, pela construção de identidade, saúde, autorrealização e emancipação. Como assim destaca Lacman (2011, p 42) [...] “o desenvolvimento da identidade e a transformação do sofrimento em prazer está diretamente relacionado ao olhar do outro e aos mecanismos de reconhecimento decorrentes desse olhar”.

O projeto de vida é uma construção coletiva, influenciada por relações sociais e condições de trabalho e vida, sendo necessário conhecer-se por meio do senso de identidade, de autonomia e de coletividade, para ampliar as possibilidades de futuro e estabelecer uma boa relação com as tarefas e atividades que já realiza e com as que pretende realizar.

A lei 13.415/2017 (Brasil, 2017) conhecida como o Novo Ensino Médio, alterou as diretrizes e bases da educação nacional modificando sua extensão curricular, as quais passaram a ter seu eixo voltado para a formação técnica e profissional. Discussões acerca dessa mudança evidenciam a necessidade de refletir sobre o trabalho para além das proposições do modelo liberal meramente centrado na produtividade e manutenção dos modos capitalistas (Antunes, 2018), já que esta postura inviabiliza a construção de sentido no trabalho.

Durante os primeiros encontros, identificamos diversas temáticas entrelaçadas ao processo de subjetivação dos adolescentes, que os atravessam e são vetores de sofrimento. Entre elas,

destacamos a sobrecarga referente aos estudos, marcada pela quantidade de disciplinas e provas escolares, pelo excesso de projetos extracurriculares no contraturno e pelas obrigações com as tarefas domésticas e de cuidado (principalmente das participantes femininas). Partindo da organização do Grupo Operativo, é possível perceber a existência de um participante que atua como *porta-voz* dos afetos coletivos. Esse integrante reafirma sua presença nos encontros através da fala e atuações, dessa forma, ele traz à tona as questões horizontais que estão presentes no grupo. Logo, ele é capaz de operar como o termômetro entre saúde e adoecimento (Castanho, 2012). A angústia dessa sobrecarga fica evidente em falas como “quando o copo está cheio e esvazia, depois ele volta a encher de novo”, em que um dos participantes atua como porta-voz e enuncia os afetos referentes às inúmeras tarefas do dia-a-dia.

Observa-se na oficina a busca por um campo profissional, quando a maioria dos alunos relatam que estão fazendo o Pré-IFF, um curso preparatório para realizar a prova seletiva do Ensino Médio Técnico, no Instituto Federal Fluminense. Entre os sofrimentos decorrentes dessa pressão, evidenciamos:

“Se eu fizer IFF, tenho uma garantia de trabalho” - essa frase projeta um futuro profissional supostamente garantido, no qual a busca por cursos referentes à área da tecnologia é predominante. Arelado a isso, há o desejo dos responsáveis em relação à profissionalização dos filhos, enunciado pelos jovens durante o grupo. Em um dos encontros, uma estudante relatou que gostaria de ingressar no IFF pois sua mãe sonha que a filha faça Ensino Médio Técnico, no entanto, nenhum dos cursos a atrai. Outro caso que reforça essa valorização do curso técnico, anula os desejos individuais e indica uma necessidade de reconhecimento por parte dos pais, inclusive por meio da realização profissional. Esta participante conta que gostaria de cursar Direito e tem vontade de ser policial, mas seu pai não se agrada pela ideia. Ela ainda relata que só pensa em fazer faculdade por pressão dos seus pais, principalmente pelo pai que não estudou e é caminhoneiro, então “não recebe bem”, referindo-se ao salário baixo.

“Como última opção fica o CIEP (Centro de Integração de Ensino Público) - não tem muito o que escolher” - Nessa fala, é possível notar como os alunos percebem a rotina escolar como algo cansativo e com poucos lugares de reconhecimento. Eles parecem projetar patamares de maior ou menor sucesso profissional sem considerar a baixa quantidade de vagas oferecidas pelo IFF e que, ainda assim, atende a toda região. Destacamos, pois, a percepção de que o ingresso nessa instituição figura como uma possibilidade de ascensão social por meio do acesso à educação tecnológica.

Embora o engajamento subjetivo esteja presente nas atividades, ele acaba por ser invisibilizado no cotidiano. Isso ocorre porque a tarefa - e as prescrições - são perceptíveis, mas sem uma mediação é impossível perceber o trabalho, ou seja, o sofrimento, as imaginações, os sonhos, os pensamentos e as reflexões acerca da busca por soluções para os imprevistos. Além disso, por se tratar de modos criados que fogem às prescrições, tendem a permanecer nas sombras. Dessa maneira, nos encontros se elaboram os aspectos cooperativos, construindo a noção de coletividade e vislumbrando o invisível do trabalho, para que ele possa ser reconhecido. Embora haja incentivo ao individualismo em nossa sociedade, para a PDT o fortalecimento do coletivo, através da cooperação, é extremamente potente para afastar a solidão social, tornando-se importante para a socialização e integração dos sujeitos, promovendo saúde (Dejours, 2004; Ghizoni, 2013), inclusive por meio da identificação de sofrimentos similares e que antes pareciam individuais.

Os alunos discorrem acerca de sua percepção sobre a sobrecarga no trabalho dos responsáveis, somada às tarefas domésticas e à ajuda no cuidado com familiares. Tais sofrimentos podem ser percebidos em falas como

“Não quero ser mais um peso para eles (pais)” - Essa frase emerge em meio às discussões acerca da busca por cuidados em saúde mental e da necessidade de cuidado dos pais. Atrelado a isso, os participantes relatam a perda recente de familiares, se mesclando ao receio de novas perdas e desencadeando preocupação com a família, de modo que os alunos escondam suas angústias, escolhendo permanecer no ambiente escolar na maior parte do dia.

“Minha mãe diz: você tem tudo, mas mesmo assim não se sente bem” e “não espero nada da minha família, todos cachaceiros... Tenho paz quando eles estão longe” - Os relatos acerca das questões familiares denunciam os constantes conflitos decorrentes da cobrança excessiva em relação aos estudos e a falta de reconhecimento da sobrecarga e do sofrimento dos adolescentes. Por esse motivo, relatam que preferem estar na escola - nas atividades extracurriculares - do que em casa. Esses aspectos ficam evidentes nas falas do *porta-voz* que expressam a invalidação do sofrimento e a necessidade em se distanciar do ambiente familiar.

Embora a instituição seja um refúgio acolhedor, durante as oficinas foi possível notar que os relatos acerca dos abusos, das violências e dos assédios na unidade escolar eram constantes, principalmente advindos das participantes femininas. Ao mesmo tempo, a falta de soluções para os problemas evidentes, foi trazido como um ponto essencial para possibilitar uma resignificação da autonomia desses sujeitos na solução de problemas.

“Seguro o xixi durante a aula para não precisar ir ao banheiro sozinha” - Em um encontro, as alunas narram um episódio no qual um adolescente foi encontrado observando pela janela do banheiro feminino. Após isso, relataram ir sempre acompanhadas ao banheiro, para se sentirem mais seguras.

“Quando reclamamos, falamos: 'vem amanhã'. E esse 'amanhã' nunca chega” - Essa colocação demonstra a dificuldade em estabelecer enfrentamentos em conjunto com a escola, especialmente com figuras de autoridade, pois expõe não serem “levados a sério”. No entanto, o grupo trouxe, em outro momento, um relato sobre a realização de uma atividade curricular com um dos professores, em que este tema foi levado à discussão e o coletivo encontrou como solução para o problema do banheiro, como colocar papéis brancos nos vidros da janela. Nessa oportunidade, compartilharam a importância de estar seguras, mesmo que precisem estar acompanhadas.

Esses discursos permeados de angústias demonstram a necessidade de elaboração do sentido na vida, em prol da construção de projetos de vida baseados numa coletividade. Considerando a influência das relações sociais e as condições de trabalho e de vida, é fundamental contribuir nas perspectivas acerca das possibilidades de futuro e compor o senso de identidade, de autonomia e de coletividade. Vinculado a isso, as instituições, assim como os aspectos culturais e sociais, contribuem para a estruturação da subjetividade e dos modos de existir, produzindo vínculos para além da família (Brasil *et al*, 2015). Tanto que a diversidade de experiências na adolescência está marcada por diferenças sociais, regionais, étnicas, educacionais e de gênero, e até mesmo etárias (Mandelli; Soares; Lisboa, 2011). A partir disso, o ambiente escolar configura-se como espaço fundamental para expor afetos, expandindo o repertório para criação e reinvenção em face dos conflitos e angústias. Desse modo, convém discutir a percepção dos

estudantes sobre a distinção entre trabalho remunerado, não remunerado e estudo, legitimando apenas aqueles que envolvem recompensa, como se percebe nas falas a seguir:

"Trabalho com a minha mãe, ela tem uma loja de cimento"- Após essa fala, o aluno conta que ajuda a carregar e a descarregar produtos e que ganha R\$ 200,00 por semana. Sua fala evidencia o reconhecimento do trabalho por meio da remuneração. Ao mesmo tempo, demonstra que, mesmo no ambiente familiar, esse reconhecimento e retribuição decorrem das tarefas relativas apenas a atividades com fim comercial.

"Eu sou *nail designer*" - diz uma das participantes, explicando que é manicure e faz sobrancelha no salão da tia. Destacamos, inclusive, a dificuldade dessa participante de comparecer aos encontros devido às recorrentes convocações para trabalhar. Mais uma vez a inserção no mercado de trabalho é feita por meio das atividades profissionais de familiares.

"Eu venho pra escola no contraturno porque daí não preciso ficar limpando a casa"- Este trecho indica o incômodo com a sobrecarga de trabalho domiciliar - em que se destacam os discursos femininos - denunciando a invisibilização das tarefas domésticas como trabalho. Quando estão na escola e as tarefas domésticas não são realizadas não há punição, no entanto, quando estão em casa são "obrigadas" a fazer.

Conciliar trabalho e estudos é uma dificuldade desses alunos e, por isso, o abandono dos estudos para trabalhar é uma prática comum entre aqueles em vulnerabilidade econômica. Muitas vezes esses adolescentes veem suas possibilidades de desenvolvimento de carreira limitadas diante de tantas exigências inerentes ao contexto em que vivem e demandas por qualificação.

Durante as oficinas, o pensar reflexivo a partir da fala compartilhada, possibilitam os adolescentes conquistarem uma apropriação, ou seja, uma leitura crítica do contexto em que estão inseridos de forma a ampliar seus caminhos (Freire, 1996), entendendo a profissão não apenas como forma de sobrevivência, mas como meio de desenvolver-se e de exercer a cidadania. Possibilitando se reconhecerem como agentes de sua vida, contribuindo para construção de um mundo melhor para si e para o coletivo.

Para Dejours (2004), o trabalho possibilita o engajamento subjetivo diante do inevitável sofrimento do real do trabalho, criando formas de enfrentamento, provocando transformações e enriquecendo o saber-fazer do sujeito, ou seja, subjetivando-o pelas suas atividades e pela sua criatividade para lidar com o sofrimento. Para Dejours (2022) é por meio das tarefas realizadas que as relações se (trans)formam de maneira processual. Para isso, é fundamental voltar-se para o coletivo, uma vez que diversos conflitos são expostos justamente nos domínios intersubjetivos. O autor indica que coletivizar dificuldades individuais pode ser difícil no começo, no entanto, isso torna possível manejar os conflitos ainda não identificados de modo a beneficiar todo o grupo. Ainda, evidencia que o individualismo, quando se sobressai, coloca em cheque o coletivo e a cooperação, potencializando cenários de adoecimento. É possível analisar a percepção acerca do trabalho entre os participantes em falas que tratam da realização de atividades profissionais, ainda que em ambientes informais, e mais, se observa o não reconhecimento da ocupação de estudante como trabalho.

Considerando as contribuições de Gernet e Dejours (2011) quanto ao reconhecimento do trabalho, é preciso notar como tal área permite a realização do "eu" no campo social, e isso pode ocorrer através da mobilização coletiva, reforçando a importância da realização das oficinas a qual trabalha o coletivo. Dessa forma, entende-se que a dinâmica do reconhecimento está

diretamente ligada à construção da identidade, sendo essa mediada pela atividade de trabalho. O reconhecimento implica o julgamento dos pares, que só é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade (Dejours, 2004b). Segundo Lima (2013), é a partir desse reconhecimento - retribuição simbólica - que ocorre a transformação do sofrimento no trabalho em prazer.

Considerações finais – A criação do espaço acolhedor de fala e escuta permitiu a construção de laços de afeto, confiança e solidariedade entre os participantes engajados subjetivamente na proposta e promovendo a alteridade, empatia e respeito à pluralidade. Destacamos a importância da criação de espaços de fala/escuta junto a adolescentes evidenciando suas vivências o que favorece a construção de laços sociais de solidariedade e pertencimento social. Além disso, a oferta de um espaço seguro e sigiloso sugere contribuições para o aprendizado coletivo e para o enfrentamento de questões de ordem afetiva.

Desse modo, a intervenção proposta possibilitou o manejo dos conflitos intersubjetivos, por meio da contextualização dos discursos, das ações e do reconhecimento da fala dos adolescentes. Consideramos a dimensão social para pensar a produção de um espaço acolhedor e o manejo da subjetividade, de modo a refletir acerca dos projetos de vida e ressignificá-los diante da diversidade local e dentro do coletivo. Destaca-se, portanto, que os benefícios são evidenciados pelo livre compartilhamento de vivências e sofrimentos, pelo retorno voluntário aos encontros e pela busca de novas vagas. Ademais, durante o processo grupal, os participantes demonstraram entusiasmo para compartilhar suas vivências, seus anseios, suas angústias dando expressão ao vivido evidenciando o sofrimento singular que pode ser compartilhado, além de permitir a criação de uma linguagem comum. Enfim, o espaço das oficinas destaca a importância de intervenções que busquem a promoção da ampliação da percepção do sujeito de si próprio, do contexto em que está inserido e em relação ao mundo do trabalho, possibilitando a formação de um pensar reflexivo e a apropriação da autonomia do sujeito diante de seu futuro.

Palavras-chave: Projeto de vida; Processo grupal; Adolescência; Escuta clínica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antunes, R. (2018). *O privilégio da escravidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

Bleger, J. (1980). *Temas de Psicologia*. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

Brasil. (2017). *Lei nº 13.415*, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral.. Brasília, DF: Diário Oficial da União.

Brasil, K., *et al.* (2015). Adolescência, violência e objetos culturais: uma intervenção entre o educativo e o terapêutico no espaço escolar. *Estilos Clínicos*, 20(2), p.205-225. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-1624.v20i2p205-225>.

- Castanho, P. (2012). Uma Introdução aos grupos operativos: teoria e técnica. *Vínculo*, 9(1), p. 47-60.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), p. 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2010). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho?. *Revista Cult ed.* 139, p.1-7.
- Dejours, C. (2011). *Avant-propos* para a edição brasileira. In: S. Lacman. & L. I Szenelwar. (Orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 23-31) 3ª ed ampliada. Rio de Janeiro: Fiocruz / Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2022). *Trabalho Vivo II: Trabalho e emancipação*. Soudant. 2 ed.
- Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa* / Paulo Freire. – São Paulo: Paz e Terra.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: P. F. Bendassolli & L. A. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.
- Ghizoni, L. D. (2013). Cooperação. In: Vieira, F.O (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Lancman, S. (2011). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Em Lancman & L.I. Sznelwar (Org.), *Christophe Dejours - Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. 3a edição revisada e ampliada. (pp. 45- 56) 3ª ed ampliada. Rio de Janeiro: Fiocruz / Brasília: Paralelo 15.
- Lima, S.C. (2013). Reconhecimento no trabalho. In: Vieira, F.O (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Martins, S.R., & Mendes, A.M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2), 171-183.
- Martins, S. R. (2015). Metodologias e dispositivos clínicos na construção da clínica psicodinâmica do trabalho. In: Moraes, R. D. & Vasconcelos, C. L. (Eds.), *Trabalho e emancipação: a potência da escuta clínica*. (1ed, pp. 87-110).
- Mandelli M. S.; Dulce, H. P. & Lisboa, M. D. (2011). Juventude e projeto de vida: novas perspectivas em orientação profissional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63(spe), p.49-57.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O sujeito em ação*. (1a ed.) Curitiba: Juruá.

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DA GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO A LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Amanda Dias Dourado

Doutoranda em Psicologia Social do Trabalho
amandadouradorh@gmail.com
Universidade Federal da Paraíba

Paulo César Zambroni de Souza

Doutor em Psicologia Social do Trabalho
paulozamsouza@yahoo.com.br
Universidade Federal da Paraíba

Ivan Bolis

Doutor em Engenharia de Produção
bolis.ivan@alumni.usp.br
Universidade Federal da Paraíba

RESUMO

Este artigo buscou analisar as vivências geradoras de prazer e sofrimento na atividade dos profissionais da gestão de pessoas, focalizando na subjetividade desses trabalhadores nas variações decorrentes da nova situação de trabalho. Foi realizado um estudo de campo do tipo qualitativo, com delineamento não experimental e caráter descritivo e exploratório com a participação de 13 profissionais da gestão de pessoas de diferentes lugares do Brasil. Foram utilizadas entrevistas individuais norteadas pelos objetivos do estudo. A análise das informações aconteceu por meio da análise de conteúdo temática com o auxílio teórico da psicodinâmica do trabalho. Como resultado, percebe-se sofrimentos ligados ao mau relacionamento com os líderes e pares, vivências de sobrecargas e práticas mais operacionais do que estratégicas. O prazer no trabalho pode ser associado ao desejo de impactar positivamente a vida das pessoas o que mobiliza esforços e estratégias de defesa na proteção da saúde mental no trabalho.

Palavras chaves: Saúde Mental; Gestão de Pessoas; Prazer e sofrimento. Psicodinâmica do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O período industrial do final do século XIX para o início do século XX marca uma forte influência no início da atuação da psicologia no trabalho, provocando modificações sociais e econômicas ligadas à produção (Zanelli & Bastos, 2014). Neste contexto foi criado um departamento associado à Administração de Recursos Humanos - RH e alinhado ao modelo da chamada administração científica, em que o trabalhador é tomado como um recurso (Fischer, 2002). A denominação desse departamento mudou para Gestão de Pessoas GP como uma forma de representar o direcionamento do foco de atuação no trabalhador como essencial para o alcance de objetivos (Boon, Den Hartog & Lepak, 2019).

Percebe-se que enquanto a ideia inicial de DP tinha a função de fazer cumprir as exigências legais com relação aos empregados, a passagem do RH para GP implicou na

valorização do trabalhador e na ampliação de um departamento burocrático e distante dos objetivos da empresa para uma área com o intuito de gerar resultados positivos na empresa por meio da valorização das pessoas (Borges, 2004; Gubman, 2004; Silva & Torres, 2011).

O alcance desses resultados positivos passa pela noção de saúde mental no trabalho, a partir da busca pelo bem-estar das pessoas (Xavier, 2006). Percebe-se que muitos estudos têm investidos em teorizar sobre “novos” papéis a serem desempenhados pela GP na tentativa de avançar do operacional ao estratégico (Ulrich, 1998; Evans, Lacombe e Tonelli, 2001, Gubman, 2004) Todavia, é importante entender as vivências de prazer e sofrimentos que tem motivado esses profissionais a seguirem essa função. Estudos que apontam indicadores de depressão e ansiedade elevados e prejudiciais na saúde de quem trabalha na função de GP (Lourenção, 2018; Pires et al., 2018). Segundo Camilo, (2021) esta categoria profissional tem sido alvo de profundas mudanças, ajustes, ampliações e discussões ao longo dos tempos.

Dito isto, foi estabelecido como objetivo principal desse estudo analisar vivências geradoras de prazer e sofrimento na atividade dos profissionais da gestão de pessoas. As análises serão feitas a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho - PdT, que é uma abordagem teórica que busca analisar a experiência laboral como fundamental na produção da subjetividade e na busca pela saúde (Gernet, 2021; Mendes 2007).

No contexto do trabalho, enquanto as condições físicas, químicas e biológicas afetam o corpo, a forma de organização mobiliza e compromete a psiquê (Gaulejac, 2017, p.1). Do ponto de vista clínico, a definição de saúde mental envolve a presença ou não de sintomas classificatórios de uma doença mental. Todavia, é preciso considerar que ausência de sintomas não representa um estado de saúde mental. Dejours (2017) define a normalidade como fruto de uma guerra entre o sofrimento que surge das condições organizacionais e os mecanismos de defesa elaborados pelos trabalhadores com a intenção de evitar ou retardar a doença. É uma forma de compensar o sofrimento e proteger a saúde do trabalhador. Todavia, a utilização de estratégias de defesa, de maneira contínua e exagerada também pode prejudicá-lo (Medeiros, Martins, & Mendes, 2017). Da luta para defender a normalidade pode emergir tanto o sofrimento criador que gera crescimento como o sofrimento patológico, que surge quando não há mais nada além das rígidas pressões organizacionais, que colocam o trabalhador com uma constante sensação de impotência e frustração.

Segundo Seligman-Silva (2003), a PdT é uma das principais abordagens teóricas em saúde mental. De acordo com Dejours (1992) o trabalho não é apenas um meio de sobrevivência, mas uma forma de inserção social e de alcance de saúde e realização. Ao

defender a tese da centralidade do trabalho na vida do ser humano, Dejours (2009, p.49) levanta quatro domínios em que isso acontece, a saber:

No domínio individual, o trabalho é central para a formação da identidade e para a saúde mental; No domínio das relações entre homens e mulheres, o trabalho permite superar a desigualdade nas relações de “gênero”. ...; No domínio político, é possível mostrar que o trabalho desempenha um papel central no que concerne à totalidade da evolução política de uma sociedade; No domínio da teoria do conhecimento, o trabalho, afinal, possibilita a produção de novos conhecimentos.

Tendo em vista o objetivo desse estudo, a análise será respaldada na primeira dessas dimensões da centralidade do trabalho, a saber, na saúde mental. Pode-se afirmar que conquistas e retrocessos vêm ocorrendo continuamente no mundo do trabalho e como as transformações sociais irão desencadear sofrimentos e adoecimentos psíquicos. Antunes (1999) caracteriza esse cenário de desregulamentação, flexibilização, terceirização, downsizing, empresa enxuta. Nesta mesma linha, Heloani (2003), aborda a influência da capacidade de reinvenção da GP com novas estratégias de superação da dominação nesse contexto desafiador.

2. MÉTODO

2.1 Participantes

Participaram da pesquisa 13 profissionais da gestão de pessoas. A classificação brasileira ocupacional define essa categoria profissional com o código CBO 2524 e que possui como demanda a execução de atividades dos seguintes subsistemas organizacionais: Recrutamento e Seleção (R&S), Treinamento e Desenvolvimento (T&D), Sistemas de Pagamento e Recompensa (SPR), Envolvimento empregatício, Empowerment e Engajamento (EEE) e Gestão de Desempenho e Avaliação (GDA) e questões de Saúde, Segurança e Qualidade de vida no Trabalho (Renwick, Redman & Maguire, 2013; Kramar, 2014). A busca desses participantes aconteceu de forma não probabilística por conveniência. A premissa para a quantidade de participantes foi fundamentada na representatividade de abrangência/profundidade e de saturação das categorias estudadas (Minayo, 2017).

2.2 Instrumentos de coleta de dados

Utilizou-se como instrumento um questionário sociodemográfico com questões pessoais e profissionais (com perguntas sobre Gênero; Religião; Estado civil; Escolaridade; Local; Idade; Renda Trabalho; Tempo e ramo da empresa atual; Tempo atuando na GP; e, Formação) e uma entrevista que foi gravada e guiada pela seguinte pergunta norteadora: Quais as vivências de prazer/motivação e sofrimento/dificuldade na sua atuação como profissional da gestão de pessoas?

2.3 Procedimento de coleta de dados

Foi desenvolvido um banco de dados com números de telefone e nomes dos possíveis participantes escolhidos a partir dos critérios de inclusão e com uma amostragem de conveniência. O primeiro contato aconteceu por ligação telefônica e/ou mensagem pré-elaborada no aplicativo WhatsApp. Neste momento foi investigado se a pessoa apresenta as características para sua inclusão no estudo. A partir disso, foram transmitidas as informações explicativas sobre os objetivos, benefícios e riscos da pesquisa com a abertura para o esclarecimento de dúvidas. Depois disso, foi feito o convite para o trabalhador participar da pesquisa com o envio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por e-mail e/ou pelo WhatsApp. Após a assinatura do termo, foi feito o agendamento do dia e horário que deu início as entrevistas individuais do estudo.

O segundo contato correspondeu à realização da entrevista individual semiestruturada de aspectos sociodemográficos e das questões correspondentes ao objetivo da pesquisa. Esta entrevista aconteceu via plataforma *Google Meet* utilizando o e-mail institucional da pesquisadora, com a permissão dos participantes para disponibilizar sua imagem e áudio. A caracterização do cenário da reunião online exigiu do entrevistado e entrevistador um local reservado, livre de barulhos, interrupções e poluição visual (muitas cores confusas e sem harmonia, muitos objetos ou bagunça e fundo da tela com muita informação visual).

2.4 Procedimento de análise de dados

As entrevistas foram transcritas na íntegra e analisadas pelo método da análise de conteúdo temática que identifica o eixo temático com base em dois elementos: aqueles inspirados no roteiro de entrevista e os que surgiram a partir das leituras das transcrições. Os pressupostos teóricos de Minayo (2017) foram utilizados para a organização dos depoimentos das entrevistas em categorias analíticas e empíricas que teve como aporte teórico a

psicodinâmica do trabalho e a ergonomia. Para proteger o anonimato dos entrevistados, a chamada de cada fala será enunciada pelo número do participante na ordem em que foi entrevistado.

3. RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Conforme mostra a Tabela 1 participaram do estudo 13 profissionais com uma faixa etária que variou de 24 anos a 64 anos. A maioria feminina, com o estado civil casado, morando com o companheiro e filhos, com a religião católica e escolaridade superior completo com alguma especialização. Os participantes atuavam em diferentes organizações, que contemplaram as seguintes localidades: Paraíba, Pernambuco, São Paulo, Brasília, Minas Gerais e Ceará.

Tabela 1 – Perfil Sóciodemográfico

Pessoa	Gênero	Religião	Estado civil	Escolaridade	Local	Idade
1	Feminino	Católica	União Estável	Mestrado	BSB	47
2	Feminino	Católica	Casada	Mestrado	PE	39
3	Feminino	Católica	Casada	Especialização	PB	36
4	Feminino	Católica	Solteira	Superior	PB	26
5	Masculino	Cristão	Casado	Superior	PB	26
6	Masculino	Não tem	Solteiro	Superior	SP	30
7	Feminino	Católica	Casada	Mestrado	PB	38
8	Masculino	Não tem	Casado	Especialização	SP	41
9	Feminino	Não tem	Casada	Especialização	PB	35
10	Masculino	Católico	Casado	Superior	SP	44
11	Feminino	Católica	Solteira	Superior	PB	24
12	Feminino	Católica	Casada	Mestrado	CE	63
13	Masculino	Protestante	Solteiro	Especialização	MG	35

Fonte: Pesquisadores, 2022.

A Tabela 2 mostra o perfil profissional, em que a maioria se encontra na modalidade de trabalho CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em empresas privadas nacionais e com formação em psicologia, sendo que todos já realizaram algum tipo de curso na área de gestão empresarial. A renda variou de 2 a 25 mil.

Tabela.2 – Dados profissionais dos participantes

Pessoa	Renda	Trabalho	Tempo na empresa	Tempo na GP	Tipo de Empresa	Formação
1	13 mil	Contrato	1 ano	20 anos	Multinacional	Psicologia
2	19 mil	CLR	11 anos	12 anos	Multinacional	Psicologia
3	10 mil	CLT	9 meses	12 anos	Multinacional	Administração e Psicologia

4	2,3 mil	Contrato	3 meses	7 anos	Microempresa	Psicologia
5	2,6 mil	CLT	9 anos	9 anos	Microempresa	Gestão de Pessoas
6	14 mil	Contrato	11 meses	5 anos	Stard up	Engenharia de Produção
7	7 mil	CLT	7 anos	16 anos	Empresa publica federal	Psicologia
8	11 mil	CLT	1, 6 anos	21 anos	Empresa privada	Administração
9	7 mil	CLT	1 ,6 anos	10 anos	Nacional	Administração
10	15 mil	CLT	6 anos	17 anos	Multinacional	Administração e Psicologia
11	3,6 mil	CLT	9 meses	5 anos	Nacional	Psicologia
12	17 mil	Contrato	20 anos	44 anos	Autonoma	Letras
13	10mil	Contrato	1ano	5 anos	Nacional	Administração e psicologia

Fonte: pesquisadores, 2022

O tempo de atuação na gestão de pessoas oscilou de 5 a 20 anos, com variações de experiências em diferentes organizações. Essa fragmentação de vivências na gestão de pessoas representa o romper-se com a estabilidade decorrente dos vínculos empregatícios duradouros que tornava possível a construção de um projeto de vida a longo prazo e que configurava um código moral e ético próprio da sociedade do século XX (Nardi, 2006; Coutinho et al., 2007).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO DA ANÁLISE DE CONTEÚDO

4.1 Identificação de prazer no trabalho da gestão de pessoas

Tabela 3 – Prazer na função da GP

Eixo Temático	Categoria	Subcategoria
PRAZER NA FUNÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS	1. Impactar positivamente a vida das pessoas	1.1. Criar estratégias e propor soluções
		1.2. Oferecer treinamento e desenvolvimento
		1.3. Lidar com as pessoas

No tocante a identificação de prazer na atuação da função da GP, conforme exposto na Tabela 3, percebe-se uma paixão pela atuação que envolve um interesse na temática central de “lidar com as pessoas” como menciona a participante 4: “Gosto de lidar com gente, ser a parte do RH que ajuda a propor soluções, fico muito feliz de desenvolver pessoas, fazer contratações e motivar o engajamento e o bem estar”. Diante do que foi exposto, percebe-se uma mobilização a partir de uma identificação dessas pessoas como capazes e dispostas a encontrar caminhos para promover o bem estar para os trabalhadores na sua experiência laboral. Dessa forma, é possível inferir que a compreensão sobre a importância da saúde mental no trabalho esteve presente na motivação para atuar no cargo através dessa busca por “cuidar e lidar com pessoas”.

Estes profissionais percebem uma correspondência das características pessoais com as demandas da sua função na GP. O trabalho, para Dejours (1992) se insere na intersecção entre o individual e o coletivo, em que as pessoas se mobilizam para enfrentar os sofrimentos e esperam uma retribuição, não apenas material, mas especialmente uma retribuição simbólica, que decorre dos julgamentos que tanto a hierarquia, os pares e o próprio trabalhador elaboram quanto ao fazer no trabalho. Os julgamentos dirigidos ao fazer, são capitalizados na construção da identidade dos trabalhadores, a qual se revela um escudo protetor da saúde mental.

O participante 13 fala “eu amo desenvolver pessoas, contratar e ver a satisfação no olhar, isso traz um reconhecimento”. Segundo Dejours (2008) os funcionários podem tentar atrair elogios ao seu trabalho e na mobilização subjetiva existe a inteligência prática que estimula o potencial criativo do trabalhador na resolução de problemas, o que supõe a diminuição do desgaste físico e mental, quando possui uma interconexão com o reconhecimento que tem o poder de estimular essa inteligência prática (Athayde, 1996).

4.2 Identificação o sofrimento no trabalho da gestão de pessoas

Tabela 3 – Sofrimento na função da GP

Eixo Temático	Categoria	Subcategoria
SOFRIMENTO NO TRABALHO DA GESTÃO DE PESSOAS	1. Burocracia	1.1. Atividades operacionais que não são estratégicas
	2. Frustração entre o real e o esperado	2.1. Mau relacionamento com a liderança e pares
	3. Sobrecarga de trabalho	3.1. Assédio

Os resultados sobre os sofrimentos no trabalho envolvem o conflito entre o real e o prescrito, pois as propostas idealizadas muitas vezes não se concretizam, o que leva a dificuldades na interação com os pares ao perceber funcionários que não se engajam nas propostas e problemas de relações com os líderes por considerá-los exigirem uma demanda alta de trabalho.

Nesse sentido, os profissionais da GP trazem na sua fala a relação com a liderança como principal poder de alterar o bem-estar e a saúde mental no trabalho. “Presenciei muita coisa, dele brigar com o associado e ele bater na mesa, jogar bolo na cara do associado, isso me angustiava muito” disse a participante 11 se referindo ao seu líder. Na PdT os processos psíquicos das patologias ligadas ao trabalho também são atingidos por questões éticas e da constituição dos valores que levam ao respeito e a dignidade na profissão (Dejours, 2017).

Percebe na fala desses trabalhadores relatos de vivências de assédio, a participante 4 fala “as pessoas ficam ansiosa, quando a comunicação vem de uma forma agressiva e isso se agrava com questões de rotina”. Essa agressividade na comunicação atinge os processos psíquicos das patologias ligadas ao trabalho (Dejours, 2017). A quebra de regras da boa convivência leva a consequências psíquicas devastadoras, por um lado podem surgir defesas de ajustes específicos do funcionamento psíquico que permitem neutralizar a sensibilidade ao sofrimento alheio (Genet, 2017) e a degradação dos coletivos juntamente com a banalização da injustiça e por outro lado, pode ocorrer o que Dejours (2018) chama de um sofrimento ético da traição das regras que levam a quadros de descompensação psíquica e somática, por isso, a ênfase no individualismo é deletéria (Zambroni-de-Souza, Araújo e Silva, 2018).

No que concerne um olhar sobre o adoecimento dos profissionais da GP, a participante 1 cita situações de assédio que levou ao adoecimento, em que sua chefe a perseguia, fazia trabalhar mais de 10 horas em um momento em que ela estava grávida, “ficava com taquicardia, as vezes meu braço ficava dormente, teve um dia que fui parar no hospital”. O comprometimento das relações de trabalho é um terreno fértil para o surgimento de assédio, mas sua identificação não é algo fácil. O Senado Federal (2011) estima que 36% da população economicamente ativa brasileira sofra ou já tenha sofrido assédio moral no trabalho, para Leymann (1996a, p.1) assédio é “o processo de atormentar, assediar, ou aterrorizar psicologicamente a outros no trabalho”. Nesse aspecto pode-se relacionar a ênfase para o cuidado nas relações hierárquicas.

Nas palavras de Dejours (2011, p. 15): “face à dominação, à injustiça, ao assédio, à ameaça de demissão, cada qual se encontra doravante sozinho”, de tal forma que o próprio assédio é utilizado como instrumento de gerenciamento (Barreto & Heloani, 2014; Silva, Oliveira, & Zambroni-de-Souza, 2011), possibilitado pelo processo de fragilização dos coletivos, no que Castel (2001) nomeou de individualismo negativo, presente em “uma sociedade narcisista” (Hirigoyen, 2001, p. 213). Dessa forma, isolar o trabalhador é o ponto de partida para assediá-lo, pois “o assédio é uma patologia da solidão” (Hirigoyen, 2001, p. 51). Nas palavras de Dejours (2010, on line), “um único caso de assédio tem um efeito extremamente potente sobre toda a comunidade de uma empresa”.

Os sofrimentos dos trabalhadores são associados a sobrecarga de trabalho e o desgaste da parte operacional que não é estratégica e se limita a atividades burocráticas. O participante 9 menciona “é a chatice da parte burocrática que não traz estratégia, a gente se ver consumido de demandas impossíveis e as pessoas estão indo trabalhar a base de medicação para ansiedade”. Percebe-se que o poder da gestão atua sobre a psique, (Gaulejac, 2017) e pode influenciar no presenteísmo que envolve a insistência em permanecer no trabalho apesar da

doença (Seligmann-Silva, 2010). Este processo carrega a negação ou a recusa do indivíduo em reconhecer os seus limites físicos e/ou psicológicos e continuar na empresa. Os estudos sobre esse tema têm mostrado impactos negativos no desempenho do trabalhador e consequentemente na lucratividade das organizações (Umann, Guido, & Grazziano, 2012).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo apresenta reflexões sobre o alcance do prazer e sofrimento no trabalho da gestão de pessoas no que concerne às demandas de adoecimento mental no trabalho, destacando desencadeadores de vivências de assédios e de sobrecarga de trabalho.

Nesse sentido, ressalta-se a importância do desenvolvimento de ações de sensibilização, preparação, capacitação e cuidado da saúde mental dos profissionais da GP. Somado a isso, incentiva-se a união e força do coletivo com ações voltadas para diminuir a resistência e ampliar o comprometimento dos trabalhadores, para tanto as análises fundamentadas na PdT sugerem o estabelecimento de canais de interlocução com as pessoas criando contextos organizacionais favoráveis à confiança, a discussão, a aprendizagem e à aplicação das competências dos indivíduos no trabalho.

A luz da PdT, recomenda-se que na fundamentação das políticas de processos dos subsistemas da gestão de pessoas exista uma análise da atividade a partir da ótica do trabalhador de modo a oferecer os recursos necessários para o alcance das metas estipuladas. Além disso, ressalta-se sobre a importância que entre os trabalhadores se desenvolvam um espaço de discussão como um tipo de estratégia de desabafo, em que as falas, crenças, medos e desejos possam ser livremente formulados para a eliminação do sofrimento.

Como limitação da pesquisa, ressalta-se que as informações não podem ser generalizadas e precisam ser refletidas em contextos específicos, o que não diminui a riqueza da pesquisa, pois abrange um diagnóstico situacional que pode ser um ponto de ancoragem para o alcance de melhorias direcionadas às ações em saúde mental nos subsistemas da GP.

REFERÊNCIAS

Dejours, C. (1992). Normalidade, Trabalho e Cidadania Três aspectos presentes no novo conceito de saúde discutido por Christophe Dejours. In C. Dejours. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (pp. 164-168). São Paulo: Cortez / Oboré.

Antunes, R. (1999). Crise capitalista contemporânea e as transformações do mundo do trabalho. In Universidade de Brasília. CEAD. (1999). *Cadernos de capacitação em serviço social e política social*. Módulo 1: crise contemporânea, questõesocial e serviço social (19-31). Brasília, DF: Autor.

- Barreto, M.; Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, 123, 544-561
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). Uma revisão sistemática dos sistemas de gestão de recursos humanos e suas medições. *Journal of Management*, 45(6), 2498-2537. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Borges, Maria Elisa Siqueira. (2004). Trabalho e gestão de si: para além dos “recursos humanos”. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 7, 41-49. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172004000100005&lng=pt&tlng=pt
- Cançado, V. L.; Coutinho, P. T.; Almeida, M. G. R.; Sant’anna, A.S. (2005). *Novos papéis de Recursos Humanos: Velhas fórmulas em novas embalagens?* In: Enanpad, XXIX, 2005, Brasília. Anais... Brasília: Anpad.
- Castel, R. (2001). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Dejours, C. (2011). Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del trabajo. *Laboreal*, VII (1), 13-16.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense.
- Dejours, C. (2019). Psicanalista francês fala sobre a relação entre os adoecimentos mentais e o trabalho. *Revista Proteção*. Recuperado de http://www.protecao.com.br/materias/entrevistas/psicanalista_frances_fala_sobre_a_relacao_e_ntre_os_adoecimentos_mentais_e_o_trabalho/JyjaAc
- Evans, P. A. L., Pucik, V., & Barsoux, J. L. (2002). *The global challenge: frameworks for international human resource management*. New York: McGrawHill.
- Gama, L. P., Mendes, A. M., Lazzarini, E. R., & Vieira, F. O. (2019). (Im)possibilidade de investimento pulsional no trabalho: análise de um caso em clínica do trabalho. *Trivium - Estudos Interdisciplinares*, 11(1), 113-122. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.18379/2176-4891.2019v1p.113>
- Gaulejac, V. de. (2017). *Gestão como doença social*. São Paulo: Ideias & Letras.
- Gernet, I. (2017). À propos des enjeux subjectifs de la réparation. N. Chaignot-Delage, C. Dejours (Eds.), *Clinique du travail et évolution du droit*, PUF, Paris
- Gernet, I. (2021). Approche clinique et psychopathologique du burn out: discussion à partir de la psychodynamique du travail. *L'Évolution Psychiatrique*, 86, 119-130.
- Gubman, E. H. R. (2004). Strategy and planning: from birth to business results. *Human Resource Planning*, v.27, n.1, p.13-23. 2004.
- Heloani, R. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.

- Hirigoyen, M.-F. (2001). *Malaise dans le travail*. Paris: La Découverte & Syros.
- Leymann, H. (1996a). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. In: *European Journal os Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184
- Mendes, A. M. B. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Senado Federal. (2011). *Assédio moral e sexual*. Brasília: Senado Federal.
- Silva, C. L. O., & Torres, L. M.(2011). *Gestão de Recursos Humanos: Ser ou Não Ser Estratégica, Eis uma Questão Discursiva*. In: III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 3º, 2011, João Pessoa. Anais... João Pessoa: Anpad.
- Silva, E. F., Oliveira, K. K. & Zambroni-de-Souza, P.C. (2011). Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 56-70.
- Ulrich, D. (1998). *Os Campeões de Recursos Humanos: inovando para obter os melhores resultados*. São Paulo: Futura, 1998.
- Xavier, R. de A. P. (2006). *Gestão de pessoas, na prática*. Editora gente, São Paulo. Recuperado de file:///C:/Users/sos/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/tese%20oficial/GDP%20ERGONOMIA/gestao_de_pessoas-with-cover-page-v2.pdf
- Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil*. Ed.2 Porto Alegre: Artmed.

QUANDO AMOR E DOR IRROMPEM NA ALMA: TRABALHO, PRAZER E SOFRIMENTO ENTRE TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO ENSINO SUPERIOR EM UMA UNIVERSIDADE NA AMAZÔNIA

Anaclan Pereira Lopes da Silva

Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal do Pará
Mestrado em Antropologia pela Universidade Federal do Pará
anaclanlopes@gmail.com

Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira

Bacharel em Psicologia pelas Faculdades Integradas do Colégio Moderno - Ficom
Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Pará
Especialização em Saúde Coletiva pela Escola Nacional de Saúde Pública – ENSP - FIOCRUZ
Mestrado em Saúde Pública pela ENSP-FIOCRUZ
Doutorado em Saúde Pública pela ENSP-FIOCRUZ
pttarso@gmail.com

Laura Soares Martins Nogueira

Pós-Doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Pará
Doutora em Desenvolvimento Socioambiental pela Universidade Federal do Pará
Mestrado em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública – ENSP – FIOCRUZ
Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Pará
launog02@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho visa analisar, a partir da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho e diante do cenário de transformações no mundo do trabalho que afetam o serviço público brasileiro, como os fatores da organização do trabalho em uma universidade pública na Amazônia, reverberam em prazer e sofrimento na categoria de trabalhadoras e trabalhadores técnico-administrativos que possuem o vínculo de concursadas/os ou de temporárias/os na instituição. Trata-se de uma pesquisa calcada na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, de caráter qualitativo, em que foram realizadas sete entrevistas semiestruturadas com servidoras e servidores da Universidade do Estado do Pará (UEPA), sendo quatro mulheres e três homens, dos diferentes tipos de vínculo citados. Foram analisadas nas entrevistas as categorias fundamentais da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, tais como: organização do trabalho, prazer e sofrimento no trabalho, estratégias de defesa individuais e coletivas, mobilização subjetiva e reconhecimento no trabalho. As estratégias de defesa são utilizadas para tornar o sofrimento no trabalho mais ameno e no contexto pesquisado o brincar e o debochar são as estratégias de defesa mais comuns. O prazer e o sofrimento no trabalho compareceram e tiveram leituras singulares para cada servidora/or, no entanto percebemos que as servidoras expuseram mais nitidamente seus dissabores no trabalho, ao contrário dos servidores, que procuraram relativizar os elementos negativos de suas atividades laborais, expondo assim uma diferenciação de gênero. O reconhecimento no trabalho foi um fator de divisão de opiniões. Enquanto alguns servidores sentiam-se reconhecidas/os no trabalho, outras/os sentiam-se desvalorizadas/os, seja pela baixa remuneração, como pelo desmerecimento de suas opiniões. Ainda que o trabalho no serviço público brasileiro venha sofrendo ataques e precarizações, os trabalhadores encontram nele caminhos de sobrevivência, prazeres e dissabores que precisam ser discutidos, em busca da construção de um espaço mais igualitário e propiciador de saúde mental.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Prazer e sofrimento no trabalho; Servidoras públicas e servidores públicos no Brasil.

1. INTRODUÇÃO

Servidoras/es de órgãos públicos, assim como trabalhadoras/es de outros setores da sociedade, estão expostas/os a diversos tipos de agravos à saúde que podem ocorrer devido ao próprio campo de atuação profissional e precisam de um olhar diferenciado para que sintomas físicos e mentais sejam prevenidos e tratados, quando instalados. Para tanto, é preciso que se estabeleça um campo de escuta e de análise do sofrimento das pessoas no ambiente de trabalho, onde, não raro, emergem os sintomas referidos.

A Universidade do Estado do Pará (UEPA), nesta perspectiva, constitui um vasto ambiente de relações de trabalho desenvolvidas e distribuídas em vinte *campi*, na capital e no interior do estado do Pará, e conta com mais de dois mil servidores e servidoras os/as quais se incluem no contingente de trabalhadores/as que necessita de um apoio diferenciado para dar suporte à sua integridade mental e bem-estar físico.

Deste modo, o Núcleo de Apoio ao Servidor (NAS) é destinado ao atendimento psicossocial da/o servidora/or da universidade, serviço este essencial à promoção da saúde mental e bem-estar da/o trabalhadora/or, de forma preventiva e terapêutica, pautando sua estratégia de serviço na valorização da/o servidora/or como pessoa e profissional em seu ambiente de trabalho.

Assim, a análise de situações de comprometimentos na vida das/dos trabalhadoras/es, tanto nos âmbitos pessoais e familiares, assim como com os problemas relacionados ao trabalho ou à saúde física (com seus reflexos no âmbito psicológico) são focos de intervenção das/dos profissionais do serviço. Esta abordagem é possível através do embasamento nos referenciais teórico-práticos do campo da Saúde do Trabalhador, que como (Lacaz 2007, p. 757) nos esclarece, “é campo de práticas e conhecimentos cujo enfoque teórico-metodológico, no Brasil, emerge da Saúde Coletiva, buscando conhecer (e intervir) (n) as relações de trabalho e saúde-doença”.

O estudo aqui desenvolvido torna-se relevante no sentido de elucidar de que maneira a organização do trabalho que é engendrada pelas/os trabalhadoras/res dos dois tipos de vínculo de trabalho na IES mencionada, a saber, “concursadas/os” e “temporárias/os”, que articulam uma trama de poder e relações que podem ocasionar

prazer, sofrimento, estratégias de defesa individuais e coletivas, além de saídas criativas como resposta a esse sofrimento nas/os referidas/os servidoras/es.

Assim, temos como **objetivo geral** de nosso trabalho: analisar, a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, como os fatores da organização do trabalho na universidade *locus*

de estudo, reverberam em prazer e sofrimento entre as/os trabalhadoras/es técnico-administrativos dos tipos de vínculo de trabalho, “concursadas/os” e “temporárias/os”. E como *objetivos específicos*: a) investigar quais fatores relacionados ao trabalho são considerados predisponentes ao surgimento do prazer ou sofrimento em cada tipo de vínculo de trabalho da/do servidora/or (concursadas/os e temporárias/as); b) compreender como se desenvolve a rede de relações entre trabalhadoras/es dos diferentes tipos de vínculo de trabalho mencionados no que tange à *organização do trabalho* e seus desdobramentos na divisão do trabalho e na divisão de mulheres e homens e, por último c) pesquisar quais as estratégias de defesa individuais e coletivas mais utilizadas por cada tipo de vínculo de trabalho diante das possibilidades de sofrimento e adoecimento psíquico.

2. METODOLOGIA

A Psicodinâmica do Trabalho converge com nossa proposta de pesquisa em termos teóricos pelo fato de colocar o próprio trabalho em análise, como defende MENDES (2007) e trazer à tona os aspectos do prazer e sofrimento que o trabalho engendra. Além disso, esta teoria ressalta a importância da escuta do discurso dos/das trabalhadores/as, por isso se qualifica como uma *clínica do trabalho*. Além disso, a pesquisa em psicodinâmica do trabalho pode ser enquadrada no âmbito da pesquisa qualitativa.

Para além da superfície dos fatos, através do discurso das/os trabalhadoras/es que vivenciam e constroem as relações de trabalho, é possível acessar o invisível do trabalho nas práticas laborais, o chamado “trabalho vivo”. Desta forma, torna-se viável desvelar as negociações entre o sujeito e o real. Assim, a/o pesquisadora/or busca compreender os eventos, através da escuta da fala dos/das trabalhadores/as, para tornar as situações de trabalho mais compreensíveis.

Foi a esta tarefa que me dediquei nesta pesquisa junto às servidoras e servidores dos dois tipos de vínculo de trabalho estudados na referida universidade, sendo ele\’s: concursadas/os e temporárias/os. Através de seus discursos, objetivamos desvelar como

ocorrem as relações de trabalho entre elas/eles, seus sentimentos com relação a seu trabalho, sua satisfação em trabalhar neste espaço, as relações de poder que ocorrem entre os dois tipos de vínculo de trabalho estudados internamente e com suas chefias, dentre outros aspectos analisados.

Realizamos uma pesquisa qualitativa, justamente porque a metodologia deve estar alinhada ao tipo de estudo que desenvolvemos, à sua natureza. Se buscarmos desvendar os sentidos e significados que os sujeitos constroem a respeito de um determinado fenômeno,

buscando captá-lo em sua integralidade, então a metodologia qualitativa é a que mais se aproxima deste propósito.

As/os participantes da pesquisa são servidoras/es técnico-administrativos da Universidade do Estado do Pará (UEPA) com os dois tipos de vínculos de trabalho: concursadas/os e temporárias/os. Realizamos sete (7) entrevistas no total: quatro (4) com servidoras, sendo duas (2) concursadas e duas (2) temporárias; três (3) entrevistas com servidores, sendo dois (2) concursados e um (1) temporário. As servidoras e servidores receberam nomes fictícios no presente trabalho.

A opção pelas/os servidoras/es técnico-administrativos deve-se ao fato desta categoria ter que cumprir uma carga horária diária de seis horas (trinta horas semanais) em um dos *campi* da universidade *locus* da pesquisa, sendo que muitas/os dessas/desses servidoras/es ainda possuem tempo integral (TI), perfazendo um total de oito horas diárias na instituição com longo tempo de convivência com seus pares. Anteriormente, havia também uma série de servidoras/es que ganhavam horas extras diárias, perfazendo, desta forma, uma alta carga horária por mês.

A abordagem das/dos servidoras/es técnico-administrativos para participar da pesquisa ocorreu tanto através do conhecimento que a pesquisadora possuía das/dos trabalhadoras/es de diferentes vínculos ao longo de nossos anos de trabalho na universidade, quanto de servidoras/es que já foram ou são atendidas/os no Núcleo e que se dispuserem a participar da pesquisa. Foram entrevistados tanto as/os servidoras/es de nível médio da instituição, quanto de nível superior para termos uma variedade de formações acadêmicas e tentar perceber de que forma tal elemento (escolaridade) poderia (ou não) influenciar nas representações de seu trabalho com relação ao prazer, sofrimento, na organização do trabalho, dentre outros aspectos a serem investigados.

Com o advento da pandemia, o encontro com as/os servidoras/es para as entrevistas ficou mais complicado. Aguardamos o apaziguamento da pandemia e das medidas protetivas para realizar as entrevistas, com o uso de máscaras. Por este motivo também acabamos não realizando uma abordagem mais ampla dos/das servidores/as da instituição e sim daqueles/as que tivemos mais facilidade em abordar e programar o encontro para a efetivação das entrevistas.

As circunstâncias da pandemia de covid-19 dificultaram bastante o desenvolvimento da presente pesquisa, em vários aspectos. Desde o fato da própria pesquisadora ter contraído a doença por duas vezes (em 2020, no auge da pandemia e em 2022), assim como vários/as servidores/as da universidade também adoeceram e se afastaram de suas atividades. Alguns/mas faleceram por causa da doença e o temor da comunidade universitária só crescia a cada notícia no site da instituição sobre o falecimento de seus/suas servidores/as acometidos/as pela covid-19. O clima era (e continua sendo, em certa medida) de medo e/ou precaução.

As entrevistas realizadas foram individuais, gravadas e transcritas pela pesquisadora, como também por sua estagiária. Posteriormente, foram analisadas e serviram de material de pesquisa. Foi e será garantido o sigilo com relação à identidade de cada entrevistada/o. O local das entrevistas foi na maioria das ocasiões a nossa sala de atendimento, como também em local de preferência da/o servidora/or entrevistada/o, geralmente no campus em que trabalha.

Optamos pelas entrevistas individuais pelo tema delicado que tratamos, a saber: analisar, a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, como os fatores da organização do trabalho na universidade *locus* de estudo, poderiam reverberar em prazer e sofrimento entre a categoria de servidoras/es técnico-administrativos da universidade dos diferentes vínculos (concursados/as e temporários/as). Acreditamos, pelo conhecimento de temos das/dos trabalhadoras/es da instituição, que dificilmente elas/eles fariam, por exemplo, sobre os possíveis problemas de relacionamento entre os tipos de vínculo coletivamente, especialmente as/os servidoras/es temporárias/os, que possuem vínculo precário com a universidade e, por este motivo, costumam ter medo do “distrato” (término de seu contrato de trabalho) por qualquer motivo.

As/os servidoras/es concursadas/os poderiam ter receio de sofrer represálias de suas chefias, caso algo falado coletivamente “vazasse” para seus superiores. De fato, o nosso tema de pesquisa é delicado e poderia causar desconforto tratá-lo na frente de outras/os participantes. Ademais, essa metodologia parece-nos a mais adequada por preservar a individualidade dos/das servidores/as, garantindo o sigilo de suas informações, já que não utilizamos as falas coletivas que poderiam ser interpretadas de forma diferente daquilo que o/a servidor/a realmente queria expressar. Enfim, o nosso tema de pesquisa precisa ser tratado com muito cuidado, respeitando as nuances da instituição e as regras da ética em pesquisa.

3. RESULTADOS

A partir deste momento, iremos estabelecer o entrelaçamento entre os conceitos importantes da teoria da Psicodinâmica do Trabalho que elegemos para tratar na presente tese com as falas dos/das servidores/as entrevistados/as em nossa pesquisa.

Momento essencial de reflexão, de construir uma interpretação, um olhar sobre a universidade na qual desenvolvemos nossas atividades, na qual construímos laços e que pretendemos contribuir com a leitura dos meandros de sua organização do trabalho, relações de poder, relações entre servidores/as, de reconhecimento, dentre outros elementos.

O primeiro conceito a ser abordado é o da *organização do trabalho*, por ser um conceito basilar da teoria da psicodinâmica do trabalho e nas palavras do próprio (Dejours 1992, p. 25): “Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”. Assim, destacaremos os aspectos supra citados nas entrevistas realizadas, dando ênfase à essa categoria.

Nosso roteiro de entrevista da pesquisa desenvolvida buscou explorar elementos da organização do trabalho como a divisão de tarefas entre os/as servidores/as, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, a responsabilidade com o trabalho.

Podemos afirmar, de modo geral, de acordo com as entrevistas realizadas, que os/as servidores/as consideram a divisão de tarefas em seu contexto de trabalho no presente momento justa, equitativa. Apenas uma servidora relatou que a distribuição das tarefas em seu setor não é justa, pois é mais leve para uma equipe de trabalho e mais pesada para a equipe a que ela pertence. Tal fato ocorre por determinação da chefia, por ter preferência pelas pessoas da equipe que trabalha menos. Essa postura gera problemas

e descontentamento entre as duas equipes e cabe a ela administrar as situações criadas pela chefe, sendo que ela própria muitas vezes se aborrece com essa má distribuição orquestrada pela chefia.

Alguns servidores, algumas servidoras relataram que em certos momentos de sua história na instituição tiveram colegas que não cumpriram as suas atividades, sendo que tal postura redundava em sobrecarga de trabalho para o restante da equipe, porém ressaltaram que, atualmente, não existem pessoas que estavam causando este tipo de problema no setor ao qual pertenciam.

O tema do *prazer no trabalho* na obra de Dejours (2015), foi pensado a partir do embasamento teórico psicanalítico que o autor agregou em sua construção teórica. Sigmund

Freud é considerado o maior teórico da sexualidade e trouxe como um dos eixos de sua teoria abordar o prazer como o grande motor de movimento do psiquismo³⁴. O autor afirma que nossa psiqué busca o prazer e se afastar de experiências que provocam desprazer, das que são desagradáveis. Essa busca, funda o nosso incessante movimento de tentar alcançar o prazer, de buscar a satisfação e desfrutar dela até o próximo movimento ao encontro de novas experiências prazerosas.

Transladando esse pressuposto para o mundo do trabalho, o que Dejours (2015) nos sinaliza é que o ato de trabalhar também é um caminho possível para a busca do prazer. Nesse sentido, através da sublimação, podemos direcionar nossa energia para as atividades laborais e, com isso, obtermos prazer em realizar nosso trabalho. Afirmo ainda que não há só sofrimento no trabalho como às vezes é ressaltado. Ao contrário, as atividades laborais podem ser fonte de prazer, em vários níveis (econômico, afetivo, social, político).

Com relação ao tema do prazer no trabalho, nós podemos assinalar como um dos fatores que mais gera prazer nos/nas servidores/as da universidade pesquisada e que os/as faz ter vontade de ir trabalhar, é o convívio com os/as outros/as servidores/as da instituição. Todos/as os/as servidores/as, sem exceção, colocaram em primeiro plano de vivências de prazer, o bom convívio com os/as colegas do setor em que trabalham e como, muitas vezes, esse bom relacionamento faz com que eles/elas enfrentem alguma dificuldade na execução do trabalho, com a chefia imediata, com a gestão superior de maneira mais leve ou mesmo os/as faça esquecer de problemas pessoais vividos.

É muito comum vermos os setores comemorarem os aniversários das/dos servidores que fazem parte daquele local, com festas animadas, troca de presentes, música, decoração e muita comida. As comemorações ocorrem também quando alguém do setor vai casar ou engravida e então são organizados chás de panela ou chás de bebê. Normalmente são feitas coletas de valores para que o evento seja realizado da melhor forma possível, para presentear, agradecer a pessoa alvo da comemoração, ajudá-la na nova etapa de vida, mas, fundamentalmente, para demonstrar o afeto que todos/as têm por ele/ela. O relato de uma das servidoras entrevistadas deixa claro essa ideia:

O fato de trabalhar com pessoas... o fato de a gente tá dentro de uma energia boa, porque aqui a gente tem um grupo de trabalho, tanto da gestão, quanto dos técnicos e professores que a gente se sente bem trabalhando. Então, a energia também das

³⁴ Para respaldar tais afirmações, consultamos, dentre outras obras: COUTINHO-JORGE, Marco Antônio. **A Teoria Freudiana da Sexualidade 100 Anos Depois** (1905-2005). Psychê, Ano XI, nº 20, São Paulo, jan-jun 2007, p. 29-46 e FULGÊNCIO, Leopoldo. **A Teoria da Libido em Freud como uma Hipótese Especulativa**. Ágora, v. V, jan-jun 2002, 101-111.

peçoas, do local. (...) Então, é um trabalho meio familiar, assim, uma coisa que a gente se sente em família, com peçoas que a gente já trabalha há muito tempo, né? (Moara, técnica de nível superior, concursada).

Saindo do campo do prazer, Dejours (2012b) deixa claro logo de início em suas formulações teóricas que o sofrimento compõe o mundo do trabalho. Trabalhar envolve sofrer. Não só isso, é claro, mas também o sofrer e tal constatação não pode ser negada. Porém, ao contrário do que a leitura inicial da Psicopatologia do Trabalho veiculava, trabalhadores/as não ficam presos a esse sentimento. Eles/elas reagem, recompõem sua relação com o trabalho e constroem possibilidades de exercer suas atividades laborais de maneira mais positiva e criativa, apesar do sofrimento.

A *constituição de estratégias individuais e coletivas de defesa* possibilitam aos trabalhadores e trabalhadoras ultrapassarem as barreiras edificadas pelo sofrimento no trabalho, já que esses mecanismos os/as oferecem a capacidade de proteger seu psiquismo, sua saúde mental contra os efeitos prejudiciais que o sofrimento pode ocasionar.

Há várias formas que os/as trabalhadores/as podem escamotear a presença do sofrimento em suas vidas. Não falar dele é uma maneira de negá-lo. Podemos indagar trabalhadores/as sobre suas experiências de sofrimento no trabalho e muitos/as

deles/delas simplesmente negam que ele exista ou se recusam a falar sobre ele. As estratégias de defesa coletivas acabam por configurar regras que são instituídas a partir de um consenso compartilhado e aceito por todos/as naquele coletivo de trabalho com o intuito de criar uma estabilidade frente ao sofrimento ocasionado pelo trabalho.

Na realidade pesquisada, pudemos perceber que o humor, as brincadeiras têm um papel decisivo para o enfrentamento do sofrimento por parte de trabalhadores e trabalhadoras. O brincar e debochar de situações, chefias ou peçoas que causam mal-estar e sofrimento acabam por camuflar as dificuldades de enfrentar o cotidiano com muitos obstáculos.

Tainá, servidora entrevistada, revela uma das brincadeiras que faz em seu setor: “A gente até brinca (com a equipe): ‘um floquinho de neve’...a gente não pode mexer com fulano, senão ele vai reclamar, vai gerar maior problema”, exemplo de estratégia de defesa coletiva. Mais ainda, ela nos revela que teve que “criar uma casca”, ou seja, criar estratégias de defesa individuais para conseguir lidar com seu dia a dia muitas vezes tenso em seu trabalho.

Outro servidor entrevistado (Abaeté) usa a estratégia de defesa individual de ignorar as situações que podem ser geradoras de sofrimento, tais como peçoas desagradáveis ou situações desagradáveis. Ressalta a sua estratégia de colocar as peçoas ou as situações “em um lugar de insignificância”.

Quanto ao no *sofrimento trabalho*, vários elementos surgiram como predisponentes ao sofrimento, à insatisfação dos/das servidores/as, tais como: a falta de valorização das/dos servidoras/es, colegas que não desenvolvem um bom relacionamento com o grupo, colegas que não realizam suas tarefas, a baixa remuneração recebida, a pressão exercida pela chefia.

Se fala muito em valorização do servidor, mas isso é uma falácia, né? Isso é muito na teoria e nada na prática. (Iara, agente administrativa, concursada).

Eu acho um ponto negativo é tu ficar nessa pressão. (Tainá, técnica de nível superior, temporária)

Tem muita coisa, assim, no relacionamento com a gestão que antes era opressiva, assim, a gente não tinha essa liberdade, a gente não tinha essa tranquilidade. (Moara, técnica de nível superior, concursada).

No debate da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1999) nos afirma que o sofrimento é inerente ao ato de trabalhar. Diante das pressões, do sofrimento no trabalho e de seus efeitos nocivos à saúde mental dos/das trabalhadores/as, profissionais acabam por constituir coletivamente estratégias de defesa para, de certa maneira, abrandar a percepção dos elementos que lhes fazem sofrer em seu cotidiano laboral, criando uma proteção para seu psiquismo e para sua saúde física. Sob essa espécie de “tela protetora”, trabalhadores e trabalhadoras podem enfrentar com mais disposição e resistência os obstáculos que o mundo do trabalho poderá lhes proporcionar.

De acordo com (Medeiros et al 2017, p. 75-76, grifos nossos),

Esses recursos defensivos são utilizados para mediação, enfrentamento e negação do sofrimento. Trata-se de uma operação mental inconsciente, que não modifica a realidade. Por buscar negar o sofrimento, os trabalhadores não costumam falar diretamente de tudo aquilo que os faz sofrer. No entanto, a investigação/elucidação das estratégias defensivas tem permitido compreender o sofrimento, bem como os processos de subjetivação evidenciados nos comportamentos individuais e coletivos no ambiente de trabalho. *A negação de percepção da realidade e da capacidade de pensar é o que constitui a espinha dorsal de todas as defesas. As defesas levam à modificação, à transformação, à eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer.*

Notemos nessa passagem que as autoras ressaltam a necessidade de mascaramento da percepção da realidade para que trabalhadores e trabalhadoras possam exercer suas atividades satisfatoriamente. Elas efetivam uma espécie de “cegueira” ao trabalhador, uma eufemização da realidade que os faz sofrer, como dito acima pelas autoras citadas, além de comprometerem a capacidade de pensar sobre a sua realidade de trabalho.

A constituição de estratégias de defesa individuais ou coletivas, de certa maneira, controla o sofrimento e impede o surgimento de doenças físicas ou mentais. Porém, apesar de

serem positivas para os/as trabalhadores/as a princípio, se utilizadas em excesso podem prejudicá-los/las, pois acabam por impedir a percepção da exploração por parte da chefia/empresa, por exemplo, fazendo com que os/as trabalhadores/as sejam submetidos/as a regimes exaustivos e deletérios de sua saúde física e mental, além de não propiciar uma visão crítica de sua situação laboral.

Ao edificar estratégias de defesa individuais, os/as trabalhadores/as organizam uma espécie de “realidade paralela” conveniente para que consigam desenvolver suas atividades sem sofrimento, mas que, concomitantemente, aliena-os e elas vão deteriorando a sua capacidade de pensar.

Desta forma, as estratégias coletivas de defesa acabam por se transformar em uma armadilha psicológica por fazerem com que haja um aumento da tolerância ao sofrimento nas instituições, assim como que ocorra o consentimento e a alienação (MEDEIROS et al, 2014). Por comprometerem a capacidade de pensamento sobre as próprias mazelas do trabalho, elas são responsáveis por prolongar a resistência de trabalhadores/as ao sofrimento enfrentado. Ou como nos aponta Medeiros et al (2014, p. 77), as estratégias de defesa “acarretam uma redução da subjetividade, produzem ‘resistência à mudança’ e podem servir para a servidão voluntária e para a reprodução da dominação”.

4. CONCLUSÃO

Os conceitos basilares da Psicodinâmica do Trabalho foram tratados na presente tese com o intuito de respaldar a análise desenvolvida sob os pilares da referida teoria. A organização do trabalho, as estratégias de defesa individuais e coletivas, a mobilização subjetiva, o reconhecimento no trabalho foram alguns dos conceitos discutidos ao longo da tese, para ilustrar como a rede conceitual da psicodinâmica do trabalho nos permite realizar uma leitura rica e profunda da realidade laboral de trabalhadoras e trabalhadores do serviço público brasileiro.

As principais estratégias de defesa coletivas utilizadas foram a de brincar, debochar e ignorar (pessoas e aspectos ruins) no ambiente de trabalho. Rir de si e do outro ou debochar da chefia com posturas autoritárias, acaba sendo um paliativo para suportar os malefícios de ser maltratada/o por seu chefe, por pessoas que foram buscar algum serviço ou para aliviar a tensão de ter que lidar com colegas que não fazem seu trabalho. É como se dissessem: em dias ruins, sorria. É um dos únicos remédios. Sorria ou adoença.

Diante do trabalho difícil, de prazos, de chefias autoritárias, servidoras e servidores recorrem aos afetos entre si. A união do grupo é fator primordial para elas/eles se resguardarem dos efeitos nocivos do trabalho. Há uma rede de apoio forte entre o grupo para que todas/os

consigam trabalhar satisfatoriamente ou com empenho. Este foi um dos fatores mais destacados pelas/os entrevistadas/os como propiciador de bem-estar no trabalho. Quando o cenário não parece animador, as pessoas constroem sua própria rede

de afetos que as protegem (pelo menos em parte) dos “males” do trabalho. Até arriscamos afirmar que a necessidade de realizar tantas festas, comemorações no contexto da universidade, parece-nos uma estratégia de defesa coletiva para evitar lidar com os dissabores do trabalho. A programação de festejos toma tempo para sua organização e envolve todo o grupo, fortalece laços de solidariedade e união. Acaba sendo também um momento de expressar o afeto uns para com as/os outras/os ou mesmo ser um momento solene de dizer, “conta comigo que eu conto contigo. Não somos só colegas de trabalho, somos amigos/as”.

O reconhecimento no trabalho foi o fator que produziu maior divisão de opiniões entre as/os servidoras/es entrevistadas/os. Enquanto algumas servidoras e alguns servidores sentiam-se muito reconhecidas/os no trabalho, outras/os sentiam-se desvalorizadas/os. O sentimento de desvalorização esteve atrelado à alta qualificação das/dos servidoras/es de nível médio (que possuem formação acadêmica de nível superior ou especializações) e se sentem pouco aproveitadas/os em suas potencialidades. Citamos o exemplo das chefias em que servidoras/es de nível médio assumem todo o trabalho, porém o mérito de sua execução (e a gratificação pela chefia) vai todo para docentes que não sabem executar o trabalho e nem sequer frequentam o setor no qual são chefes. O sentimento de injustiça é enorme pelo regimento interno da universidade restringir cargos de chefia para servidoras/es técnico-administrativos, mesmo que de nível superior. Muitos cargos são restritos às/aos docentes.

Todo o percurso de pesquisa e análise teve como pano de fundo e, ao mesmo tempo, o fio condutor, o processo de precarização do trabalho com a flexibilização do trabalho impôs, como Antunes (2018) bem discute. Após a Reforma Trabalhista de 2017, a perseguição do atual governo federal aos/as servidores/as públicos, o congelamento das remunerações, a desvalorização do serviço público, pouco temos para comemorar com relação à categoria mencionada. Com o trabalho cada dia mais precarizado, sem aumentos, com acúmulo de atribuições como o capitalismo flexível preconiza, os/as servidores/as públicos/as, especialmente os estaduais e municipais, viram seu trabalho a cada dia se tornar mais difícil, em diversos aspectos.

Há sim a “esperança equilibrista³⁵”, um laço de afeto, uma festa, uma amizade, um sorriso que alimenta a vontade de voltar amanhã para trabalhar. Faço parte desse grupo, das

³⁵ Trecho da canção “O Bêbado e o Equilibrista” de João Bosco e Aldir Blanc lançada em 1979.

“esperançosas” e desejo que a presente pesquisa sirva de inspiração para reflexões, novos olhares sobre a relação entre servidoras e servidores, gestores, docentes, alunas e alunos, para que a construção de uma universidade mais equânime, solidária e honesta seja possível, pois “o show tem que continuar”.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. (2018). **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo.

DEJOURS, Christophe. (1992). **A Loucura do Trabalho** – estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez.

DEJOURS, Christophe. **Sofrimento, prazer e trabalho**. (1999). IN: **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap; EAESP/FGV.

DEJOURS, Christophe. (2011) **Addendum** – Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. IN: LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo** – trabalho e emancipação – Tomo II. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E. e JAYET, C. (2015). **Psicodinâmica do Trabalho** – contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas.

FACAS, Emílio Peres. (2021). **Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Porto Alegre: Editora Fi.

FREUD, Sigmund. (2010). **O Mal-Estar na Civilização**, Novas Conferências Introdutórias à Psicanálise e outros textos (1930-1936). São Paulo: Companhia das Letras.

HELOANI, José Roberto e LANCMAN, Selma. (2004). **Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação**. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 77-86, set/dez.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. (2007). **O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde**. Cadernos de Saúde Pública. Rio de Janeiro 23(4): 757-766, abr.

MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues e MENDES, Ana Magnólia. (2017). **Sofrimento e Defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito**. Trivium: Estudos Interdisciplinares, Ano IX, Ed.1, p. 74-90. 74 <http://dx.doi.org/10.18379/2176-4891.2017v1p.74>.

MENDES, Ana Magnólia (Org.).(2007). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo.

SAROLDI, Nina. (2015). **O Mal-Estar na Civilização** – as obrigações do desejo na era da globalização. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

SENTIDOS DO TRABALHO E IDENTIDADE PROFISSIONAL: RESSONÂNCIAS NA SAÚDE MENTAL DE PSICÓLOGOS

Daeana Paula Bourscheid

Psicóloga, Bacharel em Psicologia
daeana.contato@gmail.com
Universidade Federal de Santa Catarina

Valéria De Bettio Mattos

Doutora em Educação
valeria.mattos@ufsc.br
Universidade Federal de Santa Catarina

Elka Lima Hostensky

Doutora em Psicologia
elka.lima@ufsc.br
Universidade Federal de Santa Catarina

Leonard Almeida de Moraes

Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento
leonardmoraes89@gmail.com
Universidade do Vale do Itajaí, Centro Universitário Avantis

RESUMO EXPANSIVO

A relação entre sentidos do trabalho e identidade profissional tem sido pauta em estudos recentes (Moraes et al., 2022; Cornett et al., 2022; Jacinto et al., 2020; Pereira et al., 2020; Luna, 2017), contudo, pouco se sabe sobre como e por quais meios essa relação se estabelece e quais os efeitos na saúde mental dos trabalhadores. Tomando como ponto de partida as contribuições de Luna (2017), que associa o sentido de identidade profissional à um farol - o qual guia o sujeito em meio águas turbulentas, e também como uma âncora que sustenta o sujeito em momentos de maior dificuldade profissional - evidencia-se a importância de uma identidade profissional bem desenvolvida, a qual possa servir de instrumento e estratégia de enfrentamento para os trabalhadores nos diversos contextos de atuação profissional. Nesse sentido, este trabalho discute a tríade sentidos do trabalho – identidade profissional – saúde mental por meio da experiência laboral de psicólogos. Foram realizadas entrevistas em profundidade com dez egressos do curso de psicologia, com idades entre 25 e 34 anos, graduados entre 2013 e 2018 em uma Instituição Federal de Ensino Superior do Brasil. Para a coleta dos dados foi produzido um roteiro semiestruturado, testado e validado por dois juízes, contendo 28 questões divididas em 6 blocos, sendo eles: *Trajetória*, *Alongamento da escolarização*, *Identidade profissional*, *Satisfação e trabalho*, *Relação entre identidade profissional e saúde mental* e *Efeitos da COVID-19*. As entrevistas individuais foram realizadas na presença de duas pesquisadoras, ocorreram por meio de plataforma de videochamada e tiveram a duração média de uma hora e trinta minutos, sendo gravadas e posteriormente transcritas na íntegra. Para análise, utilizou-se a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). Da análise do material emergiram dez núcleos temáticos, a saber: história de vida; trajetória universitária; trajetória profissional; carreira; contexto de trabalho; metamorfoses do mundo do trabalho; pandemia de Covid-19; construção identitária; sentidos do trabalho; processos saúde/adoecimento profissional. Destes eixos temáticos, três categorias se apresentaram de modo articulado: construção identitária, sentidos do trabalho e processo saúde/adoecimento mental. Tal articulação é demonstrada quando, no relato dos participantes, o processo de construção identitária emerge permeado de significações e sentidos ao trabalho e à própria identidade profissional, os quais, ao proporcionar (ou deixar de proporcionar) sentidos podem

atuar contribuindo ou deteriorando a saúde mental. Desse modo, os entrevistados estabelecem uma ligação direta entre os sentidos atribuídos à identidade profissional e percepção de sua saúde mental. De modo complementar, outros elementos abordados pelos egressos acerca dessa relação são: a função psicossocial da identidade profissional na estruturação e construção psicológica de si mesmo e na identidade profissional como promotora de sentidos e satisfação relacionada à profissão exercida. A interpretação dos dados analisados permite compreender que a identidade profissional pode operar em conjunto com os sentidos atribuídos ao trabalho, relação esta que, por sua vez, pode influenciar em processos de saúde e adoecimento mental dos profissionais investigados. Os achados da pesquisa avançam no conhecimento sobre identidades profissionais e permitem que estratégias de desenvolvimento de carreira sejam repensadas com o intuito de promoção à saúde mental de psicólogos.

Palavras-chave: Saúde mental; Identidade profissional; Psicólogos; Fatores protetivos.

REFERÊNCIAS

Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.

Cornett, M., Palermo, C., & Ash, S. (2022). Professional identity research in the health professions—a scoping review. *Advances in Health Sciences Education*. DOI: 10.1007/s10459-022-10171-1

Jacinto, A., Huck, C.K., Silva, M.G., & Tolfo, S.R. (2020). Fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho: promovendo saúde e monitorando riscos. In Tolfo, S. (Org.), *Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador*. 1ª Edição. Vetor Editora.

Luna, I. N. (2017). “Lanterna dos afogados”: identidade profissional como fator de proteção em desenvolvimento de carreira. In M. D. Lisboa, & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores* (pp. 87-112). São Paulo: Summus Editorial.,

Moraes, L.M., Mattos, V.B., Hostensky, E. L., & Bourscheid, D.P. (2022). Trajetórias profissionais de psicólogos: implicações da pandemia do Covid-19. In Cavalcanti, S.A.U. (Org.). (2022). *Os impactos da Covid-19 para profissionais, serviços e políticas públicas*. Editora Atena.

Pereira, E. F., Tolfo, S. R., & Nunes, T. S. (2020). Sentidos do Trabalho para Servidores Universitários Afastados por Estresse. *XLIV Encontro da ANPAD (EnANPAD 2020)*. Anais, 1-17.

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA POLICIAIS MILITARES INGRESSANTES NO BATALHÃO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS DO RIO GRANDE DO SUL

Rose Andreia Somavilla
somavillarose@gmail.com

Adriana Porto Gieseler
adrigiporto@gmail.com

Carine Reis Peixoto
Graduada em Psicologia pela Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul
Mestra em Psicologia e Saúde pela Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
Especialista em Terapia Sistêmica Individual, Casal e Família pelo Centro de Estudos da Família e Indivíduo
carine.reis.peixoto@gmail.com

Mayte Raya Amazarray
Psicóloga
Graduada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Mestre em Psicologia Social e Institucional pela UFCSPA
Doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - UFCSPA
mayter@ufcspa.edu.br

RESUMO

O presente estudo buscou conhecer os significados do trabalho para policiais militares ingressantes no Batalhão de Operações Especiais no Rio Grande do Sul (BOPE/RS), após conclusão do Curso de Especialização em Operações Especiais (CEOE). Este curso possui duração média de quatro meses (aproximadamente 1500 horas), requerendo dedicação exclusiva, pois há envolvimento direto em operações ininterruptas. O CEOE visa formar policiais militares em Operadores Especializados (OE), cujo trabalho se caracteriza por alto grau de periculosidade diante da complexidade das situações atendidas, tais como assaltos a banco, cárcere privado, explosivos e escoltas de grande risco. São altas as exigências físicas e emocionais requeridas, sendo relevante estudar este grupo ocupacional em transição do papel de policial militar comum para OE. Realizou-se pesquisa qualitativa, com entrevistas individuais semiestruturadas enquanto técnica de coleta de informações, visando conhecer os significados atribuídos ao trabalho em operações especiais para 12 policiais incorporados recentemente ao BOPE. Para a análise de dados, adotou-se análise temática, etapa ainda em andamento. Os resultados preliminares indicam dois temas: “Realização pessoal/profissional: fazer parte da elite”, e “Importância do vínculo grupal: os caveiras”, nos quais se evidenciam conteúdos associados à transição para uma nova identidade profissional.

Palavras-chave: Significados do trabalho, Polícia Militar, Segurança pública.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo qualitativo, realizado no âmbito da Segurança Pública no Estado do Rio Grande do Sul (RS), teve como objetivo conhecer os significados do trabalho para operadores especializados (OE) ingressantes no Batalhão de Operações Especiais (BOPE). Para tornar-se efetivo do BOPE/RS, é necessária uma formação prévia específica em operações especiais, promovida pelo referido Batalhão e pelo Instituto de Ensino da Brigada Militar. O

Curso de Especialização em Operações Especiais (CEOE) visa habilitar policiais militares para as atribuições ocupacionais de OE, possuindo duração média de quatro meses (aproximadamente 1500 horas), requerendo dedicação exclusiva, pois há envolvimento direto em operações ininterruptas. Portanto, trata-se de um curso intenso, do ponto de vista físico e psicológico. Para este estudo, o foco foram os operadores especializados (12) formados pelas últimas edições do Curso, sendo três concluintes em 2019 e nove em 2021, e recentemente incorporados à tropa. Considera-se que estes OE se encontram em período de transição de papéis, tanto em grau de complexidade de atuação, como de status dentro da corporação. Sendo assim, o presente estudo se insere com vistas a compreender esse processo de transição de policial "comum" para operadores especializados e os significados atribuídos a esse novo-outro trabalho.

Na segurança pública, o OE, enquanto especialista, é o expoente para o atendimento de ocorrências de alto risco e situações de violência potencialmente traumáticas para a sociedade civil. Trata-se de uma atuação que demanda alto nível de preparo físico e mental para lidar com situações de tensão, tais como: cárcere privado, análise técnica de artefatos explosivos, cumprimento de mandados de prisão de alta complexidade, buscas e capturas em ambiente rural, entre outras situações de periculosidade. Neste sentido, a formação abrange o desenvolvimento de habilidades e competências tanto técnicas quanto relacionais. Sob este aspecto, diante das especificidades deste grupo de OE, destacam-se as mudanças da atividade e, por conseguinte, o papel que assumem na construção dos processos identitários, significados e sentidos do trabalho para esses policiais.

Considera-se o trabalho como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas (Heloani & Lunzman, 2004). Consequentemente, o significado do trabalho passa a ser reconhecido como uma atividade central que ocupa de forma quase total o espaço de vida. As ações desenvolvidas pelos policiais militares assumem um papel central na constituição de seus processos identitários e com implicações nas diversas formas de inserção social. Nesse contexto, considera-se a identidade profissional como uma identidade social, cujos membros exercem atividades de trabalho e se desenvolvem a partir da noção de pertencimento a um grupo social que compartilha um domínio específico e técnico de saber fazer (Dubar, 2005). A identidade profissional também se caracteriza como a forma de significar a si mesmo e, ao mesmo tempo, o trabalho realizado orientado por regras e normas claramente demarcadas (Dubar, 2005; Borges, 2001). Por conseguinte, a construção dessa identidade envolve a aquisição de crenças, atitudes e valores compartilhados sobre estes modos de fazer profissional, que permitem

distinguir de outros grupos profissionais. Ao entrar em um grupo profissional, o sujeito tende a incorporar a visão de mundo compartilhada pelos membros da profissão, que inclui valores, pensamentos e significações relacionadas ao trabalho (Guedes, 2020).

Sob essa perspectiva, os significados do trabalho relacionam-se com seu processo de institucionalização na esfera social. Os significados do trabalho atribuídos pelos trabalhadores às suas atividades profissionais são dependentes das relações sociais nas quais estão envolvidos, possuindo um caráter multifacetado e dinâmico. A partir disso, vão sendo construídos os sentidos do trabalho, caracterizados por ser uma apreensão pessoal dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano (Tolfo & Piccinini, 2007).

Diante do exposto, o presente trabalho visa conhecer os significados do trabalho policial nas operações especiais para recém ingressantes nesta função. Após a entrada no ambiente militar, o policial passa a assumir regras e a adotar comportamentos próprios, condicionados durante os treinamentos específicos da área policial e socialização com os pares (Muller, 2012). Ao fazer a transição para operadores especializados, os policiais passam a desempenhar um trabalho de ainda maior complexidade, em virtude das altas demandas em grau de periculosidade concernentes às operações especiais. Observou-se que os estudos relacionados aos operadores especializados ainda são incipientes, principalmente no que diz respeito aos significados do trabalho. No Brasil, constataram-se alguns estudos antropológicos que relataram o ingresso de policiais militares no BOPE nos estados do Rio de Janeiro, Santa Catarina e Rio Grande do Sul (Carvalho, 2022, Garcia, 2011, Storani, 2008).

Diante do caráter dinâmico dos significados do trabalho, especialmente nessa transição de função, pela qual se adentra em um novo papel, mais especializado e exigente, o processo identificatório dos operadores especializados é construído na distinção dos demais policiais. Trata-se de um lugar institucional mais valorizado, visto ser o último recurso disponível para atendimento a demandas de segurança específicas. Nesse sentido, problematiza-se o estudo dos OE nessa transição de papéis, passando pelas mobilizações subjetivas implicadas no desenvolvimento de novas competências profissionais e os significados que acompanham tal processo. Tais conhecimentos, por sua vez, poderão auxiliar a conhecer melhor os significados do trabalho para operadores especializados de maneira geral e, assim, subsidiar eventuais reestruturações da gestão de trabalho, com um olhar para a saúde mental dos policiais. Discussões que abarquem tal perspectiva fazem-se relevantes, visto que o trabalho continua a ser uma categoria central na sociedade em face dos processos de construção de identidade e realização pessoal, bem como da qualidade de vida dos trabalhadores e da qualidade dos serviços públicos prestados à população.

2. REFERENCIAL TEÓRICO E METODOLÓGICO

Como base teórico-metodológica, adotou-se a Psicossociologia do Trabalho, perspectiva que carrega potencial de contribuir para a transformação das relações sociais, fazendo parte da construção de projetos e favorecendo a emancipação dos participantes (Carreteiro & Barros, 2014). A Psicossociologia, ao considerar o trabalho sob o prisma dos conceitos de atividade, ação e práxis (Lhuilier, 2014), está para além de uma visão unicamente aplicada à cena de trabalho, entendida apenas como um segmento da vida social. O conceito de trabalho o coloca como o meio pelo qual os sujeitos se constroem e se inserem socialmente.

O sentimento de valorização que o trabalho proporciona ao sujeito induz a um processo de mobilização subjetiva, trazendo significados e sentidos (Lhuilier, 2009). Para a perspectiva psicossociológica, o sujeito pode atribuir valores e significados diferentes às vivências de trabalho sob influência de sistemas culturais e sociais nos quais estão inseridos. Assim, o sentido do trabalho e construção da identidade estabelecem entre si uma relação de dependência mútua. Nesse aspecto, destaca-se a crescente importância que o trabalho assume na construção de processos identitários, significação e atribuição de sentido para as pessoas (Pereira, 2021).

O trabalho é uma atividade triplamente orientada: para o sujeito, para o real da atividade e para o outro (Pereira, 2021). Assim, significados atribuídos ao trabalho, que transcendem modelos individuais de referência, exercem influência no modo pelo qual os sujeitos interagem socialmente, o que lhe confere importância como objeto de estudo. Para Lhuilier (2014), o trabalho está orientado, simultaneamente, pela conduta do sujeito e seus próprios motivos, pelo segmento da realidade a ser transformada e pelas atividades e expectativas dos outros, sejam eles prescritores, coautores ou usuários-clientes do trabalho. Os aspectos subjetivos atuam no contexto social e a dimensão coletiva, por sua vez, produz efeitos nas experiências individuais, e assim sucessivamente, em um efeito dinâmico e recíproco (Lhuilier, 2014).

Considerando o contexto das relações do trabalho na contemporaneidade, a tese da centralidade do trabalho oferece importantes contribuições, em especial quando se trata de ocupações permeadas por adversidade, aviltamento e estigma. Em relação ao trabalho policial, constata-se julgamentos de ambivalência moral por parte da sociedade. Sob essa ótica, uma possibilidade é pensar que, em determinados contextos, apresenta-se com algumas fissuras que originam o sofrimento psíquico do sujeito e, em casos extremos, físico. Índícios de tais pressupostos podem ser notados em estudos cuja unidade de análise são ocupações que constituem algumas categorias do “trabalho sujo” no âmbito nacional (Pereira, 2021). Conceito

este que está implicado e relacionado a uma fabricação baseada em processos de delegação e no fato de serem jogadas na invisibilidade, as atividades desinvestidas e desvalorizadas.

Ademais, o trabalho não é somente uma atividade, constituindo-se, também, em uma instituição com dupla funcionalidade, social e psíquica que mobiliza investimentos, representações e valores que garantem as bases da identificação do sujeito. A instituição sustenta e legitima as atividades sociais como cuidar, educar, formar, produzir, governar, vigiar. Por certo, não está fora do tempo; é, antes, produto de uma história, ainda que vise a certa estabilidade, por meio da transmissão e da reprodução das orientações normativas que designa (Lhuillier, 2014). As práticas de seus agentes são controladas por regras explícitas e implícitas. As instituições só persistem de geração em geração, pois são capazes de resistir e de evitar tentativas de mudanças, pré-definindo as possibilidades de os indivíduos agirem, as instituições sociais representam um tipo de controle social como uma forma preliminar do poder (Dreher, 2015).

Existe inclusive uma escala de desajustabilidade moral e psicológica das profissões e das atividades, diferenciando profissões prestigiadas de outras desconhecidas ou estigmatizadas. E, em cada uma das profissões, pode-se diferenciar as tarefas que são fonte de prazer e de gratificações narcísicas das outras consideradas ingratas ou condenáveis (Lhuillier, 2014). Os julgamentos de valor sobre determinado trabalho contamina também a pessoa que o exerce, pesando sobre a própria autoimagem. As profissões que se encontram na parte de baixo da escala moral do trabalho são as que condensam o *trabalho sujo*, ou seja, tarefas física ou simbolicamente humilhantes, degradantes, ou que são sinônimo de transgressão dos valores morais. É o caso, por exemplo, das profissões ligadas ao lixo, à faxina, à ordem pública e à repressão, das profissões que lidam com morte, loucura, violência, velhice, marginalidade, deficiência etc. Trata-se de atividades que têm por objeto o negativo psicossocial (Lhuillier, 2009), aquilo que é rejeitado e fica nos bastidores. Diante desse contexto, a atividade policial poderia ser considerada uma dessas profissões vinculadas à invisibilidade, por atuar junto à segurança pública; por outro lado, também haveria uma dimensão de prestígio, sendo controversa ou contraditória essa significação. Há uma forte exigência discursiva no contexto cultural que conduz o sujeito a adquirir traços próprios da natureza militar (Lustoza, 2017), sendo um aspecto primordial para pensar as relações de trabalho, principalmente, quando se trata de ocupações marcadas ora pelo estigma, ora pelo prestígio social.

Os policiais militares são considerados responsáveis por zelar pela segurança e ordem pública, além de possuírem uma exposição social capaz de gerar sentimentos ambivalentes de amor e ódio, por seus atos de heroísmo ou de excesso de violência. A identidade profissional,

portanto, poderia contribuir para o desenvolvimento de redes e relações mais fortes e coesas entre os policiais, que os tornassem mais aptos a lidar com as adversidades, vindo a fortalecer os significados atribuídos ao trabalho. Sendo que, enfrentam riscos constantes, principalmente os OE com atuação extrema onde há uma ambiguidade em ter de lidar com diversas demandas diferenciadas, vítimas, colegas e superiores, população em geral e criminosos faz com que a identidade profissional preserve o vínculo com a profissão e o suporte social dentro do próprio grupo (Nascimento & Souza, 2018).

Em consonância aos pressupostos teóricos, o presente estudo orientou-se por uma coleta e análise de dados que proporcionasse conhecer a visão dos participantes a respeito de sua recente inserção no quadro funcional de operadores especializados. Trata-se de um recorte de um projeto de pesquisa longitudinal, intitulado: “Formação e cotidiano laboral de policiais militares do Batalhão de Operações Especiais do Rio Grande do Sul: dimensão psicossocial do trabalho, saúde mental e qualidade de vida”, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), e autorizado pela Direção de Ensino da Brigada Militar do RS. No caso do recorte em questão, foram incluídos os OE do BOPE incorporados à equipe após as conclusões dos cursos de especialização em suas últimas edições, ocorridos em 2019 e 2021.

Este público era potencialmente composto de 12 OE, e todos aceitaram participar do estudo. Estes 12 policiais militares já faziam parte da Brigada Militar, com tempo de serviço entre três a 15 anos. A coleta de dados utilizou-se de entrevistas semiestruturadas, cujo roteiro abordava o significado do trabalho em tornar-se policial militar, a motivação em fazer o CEOE e de pertencer à equipe especializada. Também se buscou conhecer as possíveis identificações com as atividades desenvolvidas enquanto operadores especializados. As entrevistas ocorreram no local de trabalho dos participantes (sede do BOPE/RS) e tiveram duração aproximada de uma hora, sendo gravadas em áudio e transcritas na íntegra. Por ocasião das entrevistas, os OE estavam atuando na função com tempo variado entre seis meses a dois anos e meio. Para preservar a identidade dos OE, foram utilizados nomes fictícios para representar as narrativas neste estudo.

A análise do material empírico encontra-se em fase inicial, e está sendo adotada a Análise Temática (Braun & Clarke, 2006), buscando identificar padrões e temas em comum. Nessa etapa preliminar, está buscando-se a familiarização dos dados, por meio de leituras repetidas e sistemáticas do material empírico, a fim de organizar apontamentos iniciais e exploração dos temas. Estes foram incluídos devido a sua frequência e relação direta aos objetivos da pesquisa. Os temas preliminares versam sobre os significados do trabalho e a

identidade profissional dos operadores especializados, sendo analisados à luz do referencial teórico da Psicossociologia do Trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O material empírico das entrevistas, mesmo em análise preliminar, trouxe à tona aspectos que auxiliam na compreensão dos significados do trabalho para os OE. Resultaram desta análise dois temas: “Realização pessoal/profissional: fazer parte da elite”, e “Importância do vínculo grupal: os caveiras”. Os temas destacam algumas peculiaridades e, ao mesmo tempo, relacionam-se entre si a respeito da transição no processo de tornar-se operador especializado e dos significados associados. Para apresentação dos temas, são trazidos trechos de falas dos OE, com a finalidade de ilustrar o conteúdo a ser explorado.

3.1 Realização pessoal/profissional - fazer parte da elite

Neste tema, foram agrupadas as narrativas dos participantes acerca da percepção sobre “Realização pessoal/profissional: fazer parte da elite”, englobando os sentimentos frente ao ingresso no BOPE/RS, tal como a realização pessoal, pois se tratava de um objetivo pessoal e profissional. Como apontam as narrativas dos OEs: *"uma sensação pessoal, criando muitas oportunidades de evoluir profissionalmente, oportunidades de trabalho"* (Paulo); *"sinto-me em casa, estando no BOPE, realizado"* (João); e *"estar entre os melhores"* (Carlos).

Vieram à tona nas narrativas o lugar de destaque ocupado pelos Operadores Especiais na corporação militar em estudo, frente a sociedade civil, e um status diferenciado perante os demais policiais militares, reconhecendo-se como adentrando um seletivo grupo. Como aponta o entrevistado: *"muito importante para mim, é uma grande responsabilidade, pressão diferente, tem que buscar a excelência sempre, não tem direito de errar, sempre buscando a perfeição"* (Sandro). Além disso, os participantes versavam que estar nesse local representava coragem e responsabilidade, frente a vida pessoal e profissional. Para os OE, além de ser um espaço de responsabilidade, o BOPE/RS também foi apontado como referência para os demais profissionais da segurança pública. Nesse quesito, o reconhecimento torna-se como elemento principal para o significado do trabalho. Sob essa perspectiva, o reconhecimento por si mesmo e pelo outro da relação, diante do conjunto das estruturas sociais estabelecidas, com as quais se defronta ao longo da trajetória profissional, torna-se um elemento chave para constituição da identidade profissional (Calazans, 2010). É, neste modo, que o reconhecimento toma-se como parte estruturante para OE, de modo, a perceber seu valor e prestígio por ocuparem função de alta periculosidade.

Porém, se por um lado, os participantes encontram-se nesse lugar de prestígio, por outro lado, alguns apontaram determinadas situações que os levam ao descontentamento e à frustração, devido ao número de chamadas para ocorrências, treinamentos e limitações de atuação. Como expõe o participante: "*um pouco frustrado pelo número pequeno de ocorrência, pouco treinamento, demandas excessivas e a maioria fora do escopo de atuação específica do Bope*" (Paulo). Ademais, também se sobressaiu a escassez de treinamento técnico (como exemplo treino em seco, tiro de precisão, entrada tática, atividade física, entre outros), associados a expressiva demanda de trabalho. Também foi referido como desconforto, as viagens e missões, em que eles precisam ficar alguns dias ausentes do convívio familiar, apontando que essas situações, por vezes, os levam a conflitos conjugais.

Outro aspecto versado pelos entrevistados trata-se do desejo de retomar a antiga função, como ilustra a fala: "*eventualmente, quando estou muito estressado, penso em voltar para o batalhão onde trabalhava anteriormente.... é uma possibilidade*" (Pedro). Sendo que essa condição e, por sua vez, esse desejo de retomar às funções anteriores estão em fase de desinvestimento por estes OE. Pondera-se como elementos de desmotivação o baixo investimento técnico e operacional, por eles narrados, e a escassez de recursos e das altas demandas cotidianas dos operadores especializados como possíveis aspectos. O desempenho no trabalho, ou até mesmo certo desinteresse, pode apresentar diminuição a fim de preservar os recursos disponíveis e, ainda pode ser mantido mediante esforços pessoais adicionais. Sabe-se do risco dessas situações, em longo prazo, como a vulnerabilidade a estados de esgotamento profissional, em policiais militares (Guedes, 2020).

Em resumo, percebe-se que ter ingressado no BOPE/RS, era algo muito almejado, ao passo que, repercutiu em um longo período de investimento, em termos de preparação física, psicológica e emocional frente à possibilidade da transição de papéis e funções. Além disso, ser OE como verificado traz inúmeros reconhecimentos pessoais e profissionais, visto que estão num lugar de expressão na BM. Portanto, essas características revelam sobre as motivações e significado do trabalho, mesmo que, em níveis semelhantes e divergentes para estes operadores especializados.

3.2 Importância do vínculo grupal: os caveiras

Neste tema, foram agrupadas narrativas a respeito da convivência grupal, especialmente os laços de irmandade entre os OE. Sobressaíram-se elementos que revelaram características coletivas de identidade e pertencimento, como apontam os entrevistados: "*me sinto realizado no cunho pessoal, pois ganhei uma nova família de 9 irmãos que concluíram o curso comigo,*

de afeto, amor, irmandade. passamos por algo muito intenso juntos [no curso] e se não fosse por eles, talvez eu não estivesse aqui" (João). Narrativas como essa apontaram evidências a respeito da irmandade implicada no processo de tornar-se "caveira" (termo utilizado pelos operadores especiais para referir-se a esses policiais especializados).

Santos (2005) já apontou que este sentimento de irmandade, construído frente à participação em atividades coletivas formais e informais, reforça de maneira recíproca a identidade grupal, trazendo para os OE uma nova representação social de si mesmos. Sendo assim, é importante reconhecer o papel do policial, respeitando suas diferenças, singularidades e subjetividades. Outrossim, quando o policial ingressa nessa hierarquia e organização do trabalho, constata-se que há uma forte exigência frente aos seus recursos pessoais e técnicos, ao passo que, também no âmbito do discurso escrito o leva a adquirir traços próprios da natureza militar (Lustoza, 2017).

Nesse contexto, os vínculos e as próprias identificações são construídas a partir do compartilhamento de espaço e tempo de trabalho, pautado em procedimentos, normas, regras e conhecimentos específicos, característicos de um determinado mundo social. É nessa intersecção entre o profissional e o mundo, que se dão as identificações que o policial concebe e modifica ao longo de seu percurso, diante das capacitações e de suas interações construídas nas atividades de trabalho - muitas delas estruturadas a partir do risco inerente ao trabalho policial. Neste sentido, as técnicas, processos, valores e saberes são dotados de significado e estabelecem o modo como são construídas a percepção sobre a atividade de trabalho (Calazans, 2010).

Diante disso, entende-se que a identidade profissional coletiva pode ser um destes recursos em termos de saúde, tendo em vista a marcante socialização a que os policiais militares estão submetidos frente às ocorrências e as atividades do trabalho (Nascimento, 2014). Por sua vez, a identidade profissional também pode ser compreendida como um recurso pessoal, na medida em que assegura um forte vínculo afetivo intragrupal, em relação à atividade laboral, sendo de grande ajuda no enfrentamento das demandas do trabalho (Guedes, 2020). Para os entrevistados, diante do processo de apropriação e de transição de função e, sobretudo, atividade do trabalho, é necessário a existência de condições afetiva, de similitude e uma condição de poder. Desta forma, o poder, o prestígio e a competência são essenciais no processo de identificação para o trabalho (Goffman, 1988). Fato este que, possivelmente, fará com que os operadores especializados tornem-se mais coesos e, por fim, unidos (laços de irmandade), no intuito de reivindicar melhor espaço para qualidade das atuações. Tal como a quantidade de trabalho esteja atrelada às especificidades de atuação dos OE.

Os trabalhadores tendem a construir representações coletivas, peculiares ao seu trabalho, diante do que se constituem em uma das partes mais importantes de uma identidade social (Goffman, 1988). No grupo ocupacional em estudo, a força do processo de transformação pode ser constatada, por meio da aquisição do distintivo de caveira (CEOE) e conseqüentemente dos uniformes de operadores especializados. Parece ser neste sentido que os OE em sua identidade grupal são motivados a adotarem estratégias, tal como comportamentais, a fim de favorecer, alcançar e/ou manter esse domínio como referência, conforme já apontava Santos (2005).

Os dados preliminares do presente estudo têm reforçado a importância de um trabalho integrado, no qual o OE possa identificar todo o processo, desde a sua concepção até a sua finalização. Quanto aos significados do trabalho, a atuação em uma atividade pública que contribui para o ambiente social seguro e harmônico tem sido um valor importante nas narrativas. A autonomia que lhes tenda a ser concedida no cotidiano de trabalho para a consecução das tarefas parece contribuir para construir um sentimento de responsabilidade em relação a elas (Tolfo, 2007). Sendo assim, infere-se que estes OE possuem potencialidades para desenvolver uma identidade associada aos significados do trabalho e, por conseguinte, ao seu fazer cotidiano diante das atividades de trabalho, sobressaindo-se a dimensão do prestígio social e institucional.

Esses resultados preliminares indicam que o significado do trabalho para estes OE é permeado pela irmandade e por tornar-se caveira integrando um grupo de elite. O processo de transição e ingresso ao BOPE/RS, discorre da vinculação e do reconhecimento em pertencer como aquele que exerce atividade profissional de alto risco na segurança pública. Sob essa perspectiva, considerando os pressupostos da Psicossociologia (Lhuillier, 2014), entende-se que a identidade profissional pode funcionar como um recurso pessoal dos policiais militares e estruturante no trabalho, sustentando processos de construção de saúde emocional alicerçada na coesão grupal e no reconhecimento dos pares, da sociedade e da instituição.

Resultados apontados neste estudo são especialmente relevantes para a categoria de policiais militares, dado que esses profissionais são socializados para desenvolver uma forte identidade profissional. Em razão do treinamento intenso e do conjunto de regras rígidas que fortalecem a hierarquia, a coesão interna do grupo e a fidelidade à corporação são valores centrais na identidade profissional. Além disso, ressalta-se que a identidade profissional apontada atua como um fator protetivo, pois de certo modo, pode levar o policial ao uso de estratégias salutares na gestão cotidiana do trabalho, visando uma congruência entre seus sentimentos e as expectativas depositadas. Por conseguinte, os resultados serão apresentados e

devolvidos ao BOPE/RS e a BM, a fim de subsidiar práticas voltadas à promoção da saúde do trabalhador, saúde mental e a qualidade de vida para OE. No que diz respeito ao significado do trabalho para este OE, diante da função que desenvolve cotidianamente, pode assim trazer mais conhecimentos que auxiliem na execução do mesmo, e na qualidade dos serviços prestados à população. Como limitação do presente artigo, destaca-se a etapa preliminar e incipiente da análise de dados; nesse processo inicial, pode não ter aludido suficientemente a complexidade que envolve a percepção dos significados do trabalho para esse grupo ocupacional. O material empírico seguirá sendo submetido à análise temática, buscando avançar especialmente à luz do referencial teórico proposto para o estudo (Psicossociologia do Trabalho). Também se descreve como limitação a escassez de literatura sobre operadores especializados, dificultando diálogos com estudos prévios sobre as problemáticas que atravessam a natureza desse tipo de trabalho na segurança pública e seus efeitos nesses trabalhadores. Espera-se que estudos futuros e de outros vieses metodológicos possam trazer novos dados e robustez para a área da segurança pública.

REFERÊNCIAS

Bendassolli, P. F., & Guedes Gondim, S. M. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242014000100010&lng=en&tlng=pt.

Borges, L. de O., & Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002&lng=pt&tlng=pt

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706QP063OA>

Calazans, M. E. D. (2010). Policiais migrantes: identidades profissionais em movimento. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Carvalho, L. P. (2021). *Caveira: operações policiais especiais*. Florianópolis: Autor Independente.

Carreiro, T. C. O., & Barros, V. A. (2014). Intervenção Psicossociológica. In Bendassolli, P. F. & Sobol, L. A. P. (Orgs.). *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho* (pp.101-128). São Paulo: Atlas.

Dreher, J. (2015). The social construction of power: reflections beyond Berger/Luckmann and Bourdieu. *Cultural Sociology*, 10(1), 53-68.

Dubar, C. (2005). A Socialização: construção de identidades sociais e profissionais. (A. S. M. Silva, Trad.). São Paulo: Martins Fontes.

Garcia, M. (2011). *História das operações militares e policiais*. Porto Alegre: Corag.

Goffman, E. (1988). *Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (4a ed). Rio de Janeiro: LTC.

Guedes, H. D., Gondim, S. M. G., & Hirschle, A. L. T. (2020). Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 25(1), 69-79. <https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20200007>

Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, 14(3), 77-86. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>

Lhuilier, D. (2009). Travail, management et santé psychique. *Connexions*, 91, 85-101.

Lhuilier, D. (2014). Introduction to the psychosociology of work. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17 (spe), 5-20. <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p5-19>

Lustoza, D. B. S. (2017). Psicologia na Polícia Militar: desafios no âmbito da cultura organizacional. *Rev. Psicologia: Saúde Mental e Seg. Pública*, 6, 35-50. <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/psicologia/article/view/93>

Muller, D. Z. (2012). *Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações especiais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Nascimento, T. G. (2014). *Desempenho Profissional: relações com valores, práticas e identidade no serviço policial* (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília). <http://repositorio.unb.br/handle/10482/17808>

Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. S., Silva, F. A. da., & Andrade, R. O. B. de (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318-330. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>

Pereira, J. R., Santos, J.V.P., Silva, A.G.C., Paiva, K.C.M., & Carrieri, A.P. (2020). Entre o sagrado e o profano: identidades, paradoxos e ambivalências de prostitutas evangélicas do baixo meretrício de Belo Horizonte. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 391-405. <https://doi.org/10.1590/1679-395177568>

Pereira, J. R., Paiva, K. C. M. de, & Irigaray, H. A. R. (2021). “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(4), 829-841. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210167>

Silveira, R. A., & Medeiros, C. R. O. (2016). O herói-envergonhado: tensões e contradições no cotidiano do trabalho policial. *Revista Brasileira de segurança pública*, 10(2), 134-153. <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/699/243>

Souza, M. M. P., & Carrieri, A. P. (2012). Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: uma proposta teórico-metodológica. *Cadernos EBAPE*, 10(1), 40-64. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100005>

Storani, P. (2008). *Vitória sobre a morte: a glória prometida: o “ritual de passagem” na construção da identidade dos Operações Especiais do BOPE*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil.

Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(esp.), 28-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA POLICIAIS MILITARES INGRESSANTES NO BATALHÃO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS DO RIO GRANDE DO SUL

Rose Andreia Somavilla
somavillarose@gmail.com

Adriana Porto Gieseler
adrigiporto@gmail.com

Carine Reis Peixoto
Graduada em Psicologia pela Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul
Mestra em Psicologia e Saúde pela Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
Especialista em Terapia Sistêmica Individual, Casal e Família pelo Centro de Estudos da Família e Indivíduo
carine.reis.peixoto@gmail.com

Mayte Raya Amazarray
Psicóloga
Graduada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Mestre em Psicologia Social e Institucional pela UFCSPA
Doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - UFCSPA
mayter@ufcspa.edu.br

RESUMO

O presente estudo buscou conhecer os significados do trabalho para policiais militares ingressantes no Batalhão de Operações Especiais no Rio Grande do Sul (BOPE/RS), após conclusão do Curso de Especialização em Operações Especiais (CEOE). Este curso possui duração média de quatro meses (aproximadamente 1500 horas), requerendo dedicação exclusiva, pois há envolvimento direto em operações ininterruptas. O CEOE visa formar policiais militares em Operadores Especializados (OE), cujo trabalho se caracteriza por alto grau de periculosidade diante da complexidade das situações atendidas, tais como assaltos a banco, cárcere privado, explosivos e escoltas de grande risco. São altas as exigências físicas e emocionais requeridas, sendo relevante estudar este grupo ocupacional em transição do papel de policial militar comum para OE. Realizou-se pesquisa qualitativa, com entrevistas individuais semiestruturadas enquanto técnica de coleta de informações, visando conhecer os significados atribuídos ao trabalho em operações especiais para 12 policiais incorporados recentemente ao BOPE. Para a análise de dados, adotou-se análise temática, etapa ainda em andamento. Os resultados preliminares indicam dois temas: “Realização pessoal/profissional: fazer parte da elite”, e “Importância do vínculo grupal: os caveiras”, nos quais se evidenciam conteúdos associados à transição para uma nova identidade profissional.

Palavras-chave: Significados do trabalho, Polícia Militar, Segurança pública.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo qualitativo, realizado no âmbito da Segurança Pública no Estado do Rio Grande do Sul (RS), teve como objetivo conhecer os significados do trabalho para operadores especializados (OE) ingressantes no Batalhão de Operações Especiais (BOPE). Para tornar-se efetivo do BOPE/RS, é necessária uma formação prévia específica em operações especiais, promovida pelo referido Batalhão e pelo Instituto de Ensino da Brigada Militar. O

Curso de Especialização em Operações Especiais (CEOE) visa habilitar policiais militares para as atribuições ocupacionais de OE, possuindo duração média de quatro meses (aproximadamente 1500 horas), requerendo dedicação exclusiva, pois há envolvimento direto em operações ininterruptas. Portanto, trata-se de um curso intenso, do ponto de vista físico e psicológico. Para este estudo, o foco foram os operadores especializados (12) formados pelas últimas edições do Curso, sendo três concluintes em 2019 e nove em 2021, e recentemente incorporados à tropa. Considera-se que estes OE se encontram em período de transição de papéis, tanto em grau de complexidade de atuação, como de status dentro da corporação. Sendo assim, o presente estudo se insere com vistas a compreender esse processo de transição de policial "comum" para operadores especializados e os significados atribuídos a esse novo-outro trabalho.

Na segurança pública, o OE, enquanto especialista, é o expoente para o atendimento de ocorrências de alto risco e situações de violência potencialmente traumáticas para a sociedade civil. Trata-se de uma atuação que demanda alto nível de preparo físico e mental para lidar com situações de tensão, tais como: cárcere privado, análise técnica de artefatos explosivos, cumprimento de mandados de prisão de alta complexidade, buscas e capturas em ambiente rural, entre outras situações de periculosidade. Neste sentido, a formação abrange o desenvolvimento de habilidades e competências tanto técnicas quanto relacionais. Sob este aspecto, diante das especificidades deste grupo de OE, destacam-se as mudanças da atividade e, por conseguinte, o papel que assumem na construção dos processos identitários, significados e sentidos do trabalho para esses policiais.

Considera-se o trabalho como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas (Heloani & Lunzman, 2004). Consequentemente, o significado do trabalho passa a ser reconhecido como uma atividade central que ocupa de forma quase total o espaço de vida. As ações desenvolvidas pelos policiais militares assumem um papel central na constituição de seus processos identitários e com implicações nas diversas formas de inserção social. Nesse contexto, considera-se a identidade profissional como uma identidade social, cujos membros exercem atividades de trabalho e se desenvolvem a partir da noção de pertencimento a um grupo social que compartilha um domínio específico e técnico de saber fazer (Dubar, 2005). A identidade profissional também se caracteriza como a forma de significar a si mesmo e, ao mesmo tempo, o trabalho realizado orientado por regras e normas claramente demarcadas (Dubar, 2005; Borges, 2001). Por conseguinte, a construção dessa identidade envolve a aquisição de crenças, atitudes e valores compartilhados sobre estes modos de fazer profissional, que permitem

distinguir de outros grupos profissionais. Ao entrar em um grupo profissional, o sujeito tende a incorporar a visão de mundo compartilhada pelos membros da profissão, que inclui valores, pensamentos e significações relacionadas ao trabalho (Guedes, 2020).

Sob essa perspectiva, os significados do trabalho relacionam-se com seu processo de institucionalização na esfera social. Os significados do trabalho atribuídos pelos trabalhadores às suas atividades profissionais são dependentes das relações sociais nas quais estão envolvidos, possuindo um caráter multifacetado e dinâmico. A partir disso, vão sendo construídos os sentidos do trabalho, caracterizados por ser uma apreensão pessoal dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano (Tolfo & Piccinini, 2007).

Diante do exposto, o presente trabalho visa conhecer os significados do trabalho policial nas operações especiais para recém ingressantes nesta função. Após a entrada no ambiente militar, o policial passa a assumir regras e a adotar comportamentos próprios, condicionados durante os treinamentos específicos da área policial e socialização com os pares (Muller, 2012). Ao fazer a transição para operadores especializados, os policiais passam a desempenhar um trabalho de ainda maior complexidade, em virtude das altas demandas em grau de periculosidade concernentes às operações especiais. Observou-se que os estudos relacionados aos operadores especializados ainda são incipientes, principalmente no que diz respeito aos significados do trabalho. No Brasil, constataram-se alguns estudos antropológicos que relataram o ingresso de policiais militares no BOPE nos estados do Rio de Janeiro, Santa Catarina e Rio Grande do Sul (Carvalho, 2022, Garcia, 2011, Storani, 2008).

Diante do caráter dinâmico dos significados do trabalho, especialmente nessa transição de função, pela qual se adentra em um novo papel, mais especializado e exigente, o processo identificatório dos operadores especializados é construído na distinção dos demais policiais. Trata-se de um lugar institucional mais valorizado, visto ser o último recurso disponível para atendimento a demandas de segurança específicas. Nesse sentido, problematiza-se o estudo dos OE nessa transição de papéis, passando pelas mobilizações subjetivas implicadas no desenvolvimento de novas competências profissionais e os significados que acompanham tal processo. Tais conhecimentos, por sua vez, poderão auxiliar a conhecer melhor os significados do trabalho para operadores especializados de maneira geral e, assim, subsidiar eventuais reestruturações da gestão de trabalho, com um olhar para a saúde mental dos policiais. Discussões que abarquem tal perspectiva fazem-se relevantes, visto que o trabalho continua a ser uma categoria central na sociedade em face dos processos de construção de identidade e realização pessoal, bem como da qualidade de vida dos trabalhadores e da qualidade dos serviços públicos prestados à população.

2. REFERENCIAL TEÓRICO E METODOLÓGICO

Como base teórico-metodológica, adotou-se a Psicossociologia do Trabalho, perspectiva que carrega potencial de contribuir para a transformação das relações sociais, fazendo parte da construção de projetos e favorecendo a emancipação dos participantes (Carreteiro & Barros, 2014). A Psicossociologia, ao considerar o trabalho sob o prisma dos conceitos de atividade, ação e práxis (Lhuillier, 2014), está para além de uma visão unicamente aplicada à cena de trabalho, entendida apenas como um segmento da vida social. O conceito de trabalho o coloca como o meio pelo qual os sujeitos se constroem e se inserem socialmente.

O sentimento de valorização que o trabalho proporciona ao sujeito induz a um processo de mobilização subjetiva, trazendo significados e sentidos (Lhuillier, 2009). Para a perspectiva psicossociológica, o sujeito pode atribuir valores e significados diferentes às vivências de trabalho sob influência de sistemas culturais e sociais nos quais estão inseridos. Assim, o sentido do trabalho e construção da identidade estabelecem entre si uma relação de dependência mútua. Nesse aspecto, destaca-se a crescente importância que o trabalho assume na construção de processos identitários, significação e atribuição de sentido para as pessoas (Pereira, 2021).

O trabalho é uma atividade triplamente orientada: para o sujeito, para o real da atividade e para o outro (Pereira, 2021). Assim, significados atribuídos ao trabalho, que transcendem modelos individuais de referência, exercem influência no modo pelo qual os sujeitos interagem socialmente, o que lhe confere importância como objeto de estudo. Para Lhuillier (2014), o trabalho está orientado, simultaneamente, pela conduta do sujeito e seus próprios motivos, pelo segmento da realidade a ser transformada e pelas atividades e expectativas dos outros, sejam eles prescritores, coautores ou usuários-clientes do trabalho. Os aspectos subjetivos atuam no contexto social e a dimensão coletiva, por sua vez, produz efeitos nas experiências individuais, e assim sucessivamente, em um efeito dinâmico e recíproco (Lhuillier, 2014).

Considerando o contexto das relações do trabalho na contemporaneidade, a tese da centralidade do trabalho oferece importantes contribuições, em especial quando se trata de ocupações permeadas por adversidade, aviltamento e estigma. Em relação ao trabalho policial, constata-se julgamentos de ambivalência moral por parte da sociedade. Sob essa ótica, uma possibilidade é pensar que, em determinados contextos, apresenta-se com algumas fissuras que originam o sofrimento psíquico do sujeito e, em casos extremos, físico. Índícios de tais pressupostos podem ser notados em estudos cuja unidade de análise são ocupações que constituem algumas categorias do “trabalho sujo” no âmbito nacional (Pereira, 2021). Conceito

este que está implicado e relacionado a uma fabricação baseada em processos de delegação e no fato de serem jogadas na invisibilidade, as atividades desinvestidas e desvalorizadas.

Ademais, o trabalho não é somente uma atividade, constituindo-se, também, em uma instituição com dupla funcionalidade, social e psíquica que mobiliza investimentos, representações e valores que garantem as bases da identificação do sujeito. A instituição sustenta e legitima as atividades sociais como cuidar, educar, formar, produzir, governar, vigiar. Por certo, não está fora do tempo; é, antes, produto de uma história, ainda que vise a certa estabilidade, por meio da transmissão e da reprodução das orientações normativas que designa (Lhuillier, 2014). As práticas de seus agentes são controladas por regras explícitas e implícitas. As instituições só persistem de geração em geração, pois são capazes de resistir e de evitar tentativas de mudanças, pré-definindo as possibilidades de os indivíduos agirem, as instituições sociais representam um tipo de controle social como uma forma preliminar do poder (Dreher, 2015).

Existe inclusive uma escala de deseabilidade moral e psicológica das profissões e das atividades, diferenciando profissões prestigiadas de outras desconhecidas ou estigmatizadas. E, em cada uma das profissões, pode-se diferenciar as tarefas que são fonte de prazer e de gratificações narcísicas das outras consideradas ingratas ou condenáveis (Lhuillier, 2014). Os julgamentos de valor sobre determinado trabalho contamina também a pessoa que o exerce, pesando sobre a própria autoimagem. As profissões que se encontram na parte de baixo da escala moral do trabalho são as que condensam o *trabalho sujo*, ou seja, tarefas física ou simbolicamente humilhantes, degradantes, ou que são sinônimo de transgressão dos valores morais. É o caso, por exemplo, das profissões ligadas ao lixo, à faxina, à ordem pública e à repressão, das profissões que lidam com morte, loucura, violência, velhice, marginalidade, deficiência etc. Trata-se de atividades que têm por objeto o negativo psicossocial (Lhuillier, 2009), aquilo que é rejeitado e fica nos bastidores. Diante desse contexto, a atividade policial poderia ser considerada uma dessas profissões vinculadas à invisibilidade, por atuar junto à segurança pública; por outro lado, também haveria uma dimensão de prestígio, sendo controversa ou contraditória essa significação. Há uma forte exigência discursiva no contexto cultural que conduz o sujeito a adquirir traços próprios da natureza militar (Lustoza, 2017), sendo um aspecto primordial para pensar as relações de trabalho, principalmente, quando se trata de ocupações marcadas ora pelo estigma, ora pelo prestígio social.

Os policiais militares são considerados responsáveis por zelar pela segurança e ordem pública, além de possuírem uma exposição social capaz de gerar sentimentos ambivalentes de amor e ódio, por seus atos de heroísmo ou de excesso de violência. A identidade profissional,

portanto, poderia contribuir para o desenvolvimento de redes e relações mais fortes e coesas entre os policiais, que os tornassem mais aptos a lidar com as adversidades, vindo a fortalecer os significados atribuídos ao trabalho. Sendo que, enfrentam riscos constantes, principalmente os OE com atuação extrema onde há uma ambiguidade em ter de lidar com diversas demandas diferenciadas, vítimas, colegas e superiores, população em geral e criminosos faz com que a identidade profissional preserve o vínculo com a profissão e o suporte social dentro do próprio grupo (Nascimento & Souza, 2018).

Em consonância aos pressupostos teóricos, o presente estudo orientou-se por uma coleta e análise de dados que proporcionasse conhecer a visão dos participantes a respeito de sua recente inserção no quadro funcional de operadores especializados. Trata-se de um recorte de um projeto de pesquisa longitudinal, intitulado: “Formação e cotidiano laboral de policiais militares do Batalhão de Operações Especiais do Rio Grande do Sul: dimensão psicossocial do trabalho, saúde mental e qualidade de vida”, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), e autorizado pela Direção de Ensino da Brigada Militar do RS. No caso do recorte em questão, foram incluídos os OE do BOPE incorporados à equipe após as conclusões dos cursos de especialização em suas últimas edições, ocorridos em 2019 e 2021.

Este público era potencialmente composto de 12 OE, e todos aceitaram participar do estudo. Estes 12 policiais militares já faziam parte da Brigada Militar, com tempo de serviço entre três a 15 anos. A coleta de dados utilizou-se de entrevistas semi estruturadas, cujo roteiro abordava o significado do trabalho em tornar-se policial militar, a motivação em fazer o CEOE e de pertencer à equipe especializada. Também se buscou conhecer as possíveis identificações com as atividades desenvolvidas enquanto operadores especializados. As entrevistas ocorreram no local de trabalho dos participantes (sede do BOPE/RS) e tiveram duração aproximada de uma hora, sendo gravadas em áudio e transcritas na íntegra. Por ocasião das entrevistas, os OE estavam atuando na função com tempo variado entre seis meses a dois anos e meio. Para preservar a identidade dos OE, foram utilizados nomes fictícios para representar as narrativas neste estudo.

A análise do material empírico encontra-se em fase inicial, e está sendo adotada a Análise Temática (Braun & Clarke, 2006), buscando identificar padrões e temas em comum. Nessa etapa preliminar, está buscando-se a familiarização dos dados, por meio de leituras repetidas e sistemáticas do material empírico, a fim de organizar apontamentos iniciais e exploração dos temas. Estes foram incluídos devido a sua frequência e relação direta aos objetivos da pesquisa. Os temas preliminares versam sobre os significados do trabalho e a

identidade profissional dos operadores especializados, sendo analisados à luz do referencial teórico da Psicossociologia do Trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O material empírico das entrevistas, mesmo em análise preliminar, trouxe à tona aspectos que auxiliam na compreensão dos significados do trabalho para os OE. Resultaram desta análise dois temas: “Realização pessoal/profissional: fazer parte da elite”, e “Importância do vínculo grupal: os caveiras”. Os temas destacam algumas peculiaridades e, ao mesmo tempo, relacionam-se entre si a respeito da transição no processo de tornar-se operador especializado e dos significados associados. Para apresentação dos temas, são trazidos trechos de falas dos OE, com a finalidade de ilustrar o conteúdo a ser explorado.

3.1 Realização pessoal/profissional - fazer parte da elite

Neste tema, foram agrupadas as narrativas dos participantes acerca da percepção sobre “Realização pessoal/profissional: fazer parte da elite”, englobando os sentimentos frente ao ingresso no BOPE/RS, tal como a realização pessoal, pois se tratava de um objetivo pessoal e profissional. Como apontam as narrativas dos OEs: *"uma sensação pessoal, criando muitas oportunidades de evoluir profissionalmente, oportunidades de trabalho"* (Paulo); *"sinto-me em casa, estando no BOPE, realizado"* (João); e *"estar entre os melhores"* (Carlos).

Vieram à tona nas narrativas o lugar de destaque ocupado pelos Operadores Especiais na corporação militar em estudo, frente a sociedade civil, e um status diferenciado perante os demais policiais militares, reconhecendo-se como adentrando um seletivo grupo. Como aponta o entrevistado: *"muito importante para mim, é uma grande responsabilidade, pressão diferente, tem que buscar a excelência sempre, não tem direito de errar, sempre buscando a perfeição"* (Sandro). Além disso, os participantes versavam que estar nesse local representava coragem e responsabilidade, frente a vida pessoal e profissional. Para os OE, além de ser um espaço de responsabilidade, o BOPE/RS também foi apontado como referência para os demais profissionais da segurança pública. Nesse quesito, o reconhecimento torna-se como elemento principal para o significado do trabalho. Sob essa perspectiva, o reconhecimento por si mesmo e pelo outro da relação, diante do conjunto das estruturas sociais estabelecidas, com as quais se defronta ao longo da trajetória profissional, torna-se um elemento chave para constituição da identidade profissional (Calazans, 2010). É, neste modo, que o reconhecimento toma-se como parte estruturante para OE, de modo, a perceber seu valor e prestígio por ocuparem função de alta periculosidade.

Porém, se por um lado, os participantes encontram-se nesse lugar de prestígio, por outro lado, alguns apontaram determinadas situações que os levam ao descontentamento e à frustração, devido ao número de chamadas para ocorrências, treinamentos e limitações de atuação. Como expõe o participante: "*um pouco frustrado pelo número pequeno de ocorrência, pouco treinamento, demandas excessivas e a maioria fora do escopo de atuação específica do Bope*" (Paulo). Ademais, também se sobressaiu a escassez de treinamento técnico (como exemplo treino em seco, tiro de precisão, entrada tática, atividade física, entre outros), associados a expressiva demanda de trabalho. Também foi referido como desconforto, as viagens e missões, em que eles precisam ficar alguns dias ausentes do convívio familiar, apontando que essas situações, por vezes, os levam a conflitos conjugais.

Outro aspecto versado pelos entrevistados trata-se do desejo de retomar a antiga função, como ilustra a fala: "*eventualmente, quando estou muito estressado, penso em voltar para o batalhão onde trabalhava anteriormente.... é uma possibilidade*" (Pedro). Sendo que essa condição e, por sua vez, esse desejo de retomar às funções anteriores estão em fase de desinvestimento por estes OE. Pondera-se como elementos de desmotivação o baixo investimento técnico e operacional, por eles narrados, e a escassez de recursos e das altas demandas cotidianas dos operadores especializados como possíveis aspectos. O desempenho no trabalho, ou até mesmo certo desinteresse, pode apresentar diminuição a fim de preservar os recursos disponíveis e, ainda pode ser mantido mediante esforços pessoais adicionais. Sabe-se do risco dessas situações, em longo prazo, como a vulnerabilidade a estados de esgotamento profissional, em policiais militares (Guedes, 2020).

Em resumo, percebe-se que ter ingressado no BOPE/RS, era algo muito almejado, ao passo que, repercutiu em um longo período de investimento, em termos de preparação física, psicológica e emocional frente à possibilidade da transição de papéis e funções. Além disso, ser OE como verificado traz inúmeros reconhecimentos pessoais e profissionais, visto que estão num lugar de expressão na BM. Portanto, essas características revelam sobre as motivações e significado do trabalho, mesmo que, em níveis semelhantes e divergentes para estes operadores especializados.

3.2 Importância do vínculo grupal: os caveiras

Neste tema, foram agrupadas narrativas a respeito da convivência grupal, especialmente os laços de irmandade entre os OE. Sobressaíram-se elementos que revelaram características coletivas de identidade e pertencimento, como apontam os entrevistados: "*me sinto realizado no cunho pessoal, pois ganhei uma nova família de 9 irmãos que concluíram o curso comigo,*

de afeto, amor, irmandade. passamos por algo muito intenso juntos [no curso] e se não fosse por eles, talvez eu não estivesse aqui" (João). Narrativas como essa apontaram evidências a respeito da irmandade implicada no processo de tornar-se "caveira" (termo utilizado pelos operadores especiais para referir-se a esses policiais especializados).

Santos (2005) já apontou que este sentimento de irmandade, construído frente à participação em atividades coletivas formais e informais, reforça de maneira recíproca a identidade grupal, trazendo para os OE uma nova representação social de si mesmos. Sendo assim, é importante reconhecer o papel do policial, respeitando suas diferenças, singularidades e subjetividades. Outrossim, quando o policial ingressa nessa hierarquia e organização do trabalho, constata-se que há uma forte exigência frente aos seus recursos pessoais e técnicos, ao passo que, também no âmbito do discurso escrito o leva a adquirir traços próprios da natureza militar (Lustoza, 2017).

Nesse contexto, os vínculos e as próprias identificações são construídas a partir do compartilhamento de espaço e tempo de trabalho, pautado em procedimentos, normas, regras e conhecimentos específicos, característicos de um determinado mundo social. É nessa intersecção entre o profissional e o mundo, que se dão as identificações que o policial concebe e modifica ao longo de seu percurso, diante das capacitações e de suas interações construídas nas atividades de trabalho - muitas delas estruturadas a partir do risco inerente ao trabalho policial. Neste sentido, as técnicas, processos, valores e saberes são dotados de significado e estabelecem o modo como são construídas a percepção sobre a atividade de trabalho (Calazans, 2010).

Diante disso, entende-se que a identidade profissional coletiva pode ser um destes recursos em termos de saúde, tendo em vista a marcante socialização a que os policiais militares estão submetidos frente às ocorrências e as atividades do trabalho (Nascimento, 2014). Por sua vez, a identidade profissional também pode ser compreendida como um recurso pessoal, na medida em que assegura um forte vínculo afetivo intragrupal, em relação à atividade laboral, sendo de grande ajuda no enfrentamento das demandas do trabalho (Guedes, 2020). Para os entrevistados, diante do processo de apropriação e de transição de função e, sobretudo, atividade do trabalho, é necessário a existência de condições afetiva, de similitude e uma condição de poder. Desta forma, o poder, o prestígio e a competência são essenciais no processo de identificação para o trabalho (Goffman, 1988). Fato este que, possivelmente, fará com que os operadores especializados tornem-se mais coesos e, por fim, unidos (laços de irmandade), no intuito de reivindicar melhor espaço para qualidade das atuações. Tal como a quantidade de trabalho esteja atrelada às especificidades de atuação dos OE.

Os trabalhadores tendem a construir representações coletivas, peculiares ao seu trabalho, diante do que se constituem em uma das partes mais importantes de uma identidade social (Goffman, 1988). No grupo ocupacional em estudo, a força do processo de transformação pode ser constatada, por meio da aquisição do distintivo de caveira (CEOE) e conseqüentemente dos uniformes de operadores especializados. Parece ser neste sentido que os OE em sua identidade grupal são motivados a adotarem estratégias, tal como comportamentais, a fim de favorecer, alcançar e/ou manter esse domínio como referência, conforme já apontava Santos (2005).

Os dados preliminares do presente estudo têm reforçado a importância de um trabalho integrado, no qual o OE possa identificar todo o processo, desde a sua concepção até a sua finalização. Quanto aos significados do trabalho, a atuação em uma atividade pública que contribui para o ambiente social seguro e harmônico tem sido um valor importante nas narrativas. A autonomia que lhes tenda a ser concedida no cotidiano de trabalho para a consecução das tarefas parece contribuir para construir um sentimento de responsabilidade em relação a elas (Tolfo, 2007). Sendo assim, infere-se que estes OE possuem potencialidades para desenvolver uma identidade associada aos significados do trabalho e, por conseguinte, ao seu fazer cotidiano diante das atividades de trabalho, sobressaindo-se a dimensão do prestígio social e institucional.

Esses resultados preliminares indicam que o significado do trabalho para estes OE é permeado pela irmandade e por tornar-se caveira integrando um grupo de elite. O processo de transição e ingresso ao BOPE/RS, discorre da vinculação e do reconhecimento em pertencer como aquele que exerce atividade profissional de alto risco na segurança pública. Sob essa perspectiva, considerando os pressupostos da Psicossociologia (Lhuillier, 2014), entende-se que a identidade profissional pode funcionar como um recurso pessoal dos policiais militares e estruturante no trabalho, sustentando processos de construção de saúde emocional alicerçada na coesão grupal e no reconhecimento dos pares, da sociedade e da instituição .

Resultados apontados neste estudo são especialmente relevantes para a categoria de policiais militares, dado que esses profissionais são socializados para desenvolver uma forte identidade profissional. Em razão do treinamento intenso e do conjunto de regras rígidas que fortalecem a hierarquia, a coesão interna do grupo e a fidelidade à corporação são valores centrais na identidade profissional. Além disso, ressalta-se que a identidade profissional apontada atua como um fator protetivo, pois de certo modo, pode levar o policial ao uso de estratégias salutares na gestão cotidiana do trabalho, visando uma congruência entre seus sentimentos e as expectativas depositadas. Por conseguinte, os resultados serão apresentados e

devolvidos ao BOPE/RS e a BM, a fim de subsidiar práticas voltadas à promoção da saúde do trabalhador, saúde mental e a qualidade de vida para OE. No que diz respeito ao significado do trabalho para este OE, diante da função que desenvolve cotidianamente, pode assim trazer mais conhecimentos que auxiliem na execução do mesmo, e na qualidade dos serviços prestados à população. Como limitação do presente artigo, destaca-se a etapa preliminar e incipiente da análise de dados; nesse processo inicial, pode não ter aludido suficientemente a complexidade que envolve a percepção dos significados do trabalho para esse grupo ocupacional. O material empírico seguirá sendo submetido à análise temática, buscando avançar especialmente à luz do referencial teórico proposto para o estudo (Psicossociologia do Trabalho). Também se descreve como limitação a escassez de literatura sobre operadores especializados, dificultando diálogos com estudos prévios sobre as problemáticas que atravessam a natureza desse tipo de trabalho na segurança pública e seus efeitos nesses trabalhadores. Espera-se que estudos futuros e de outros vieses metodológicos possam trazer novos dados e robustez para a área da segurança pública.

REFERÊNCIAS

Bendassolli, P. F., & Guedes Gondim, S. M. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242014000100010&lng=en&tlng=pt.

Borges, L. de O., & Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002&lng=pt&tlng=pt

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706QP063OA>

Calazans, M. E. D. (2010). Policiais migrantes: identidades profissionais em movimento. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Carvalho, L. P. (2021). *Caveira: operações policiais especiais*. Florianópolis: Autor Independente.

Carreiro, T. C. O., & Barros, V. A. (2014). Intervenção Psicossociológica. In Bendassolli, P. F. & Sobol, L. A. P. (Orgs.). *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho* (pp.101-128). São Paulo: Atlas.

Dreher, J. (2015). The social construction of power: reflections beyond Berger/Luckmann and Bourdieu. *Cultural Sociology*, 10(1), 53-68.

Dubar, C. (2005). A Socialização: construção de identidades sociais e profissionais. (A. S. M. Silva, Trad.). São Paulo: Martins Fontes.

Garcia, M. (2011). *História das operações militares e policiais*. Porto Alegre: Corag.

Goffman, E. (1988). *Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (4a ed.). Rio de Janeiro: LTC.

Guedes, H. D., Gondim, S. M. G., & Hirschle, A. L. T. (2020). Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 25(1), 69-79. <https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20200007>

Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, 14(3), 77-86. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>

Lhuilier, D. (2009). Travail, management et santé psychique. *Connexions*, 91, 85-101.

Lhuilier, D. (2014). Introduction to the psychosociology of work. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17 (spe), 5-20. <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p5-19>

Lustoza, D. B. S. (2017). Psicologia na Polícia Militar: desafios no âmbito da cultura organizacional. *Rev. Psicologia: Saúde Mental e Seg. Pública*, 6, 35-50. <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/psicologia/article/view/93>

Muller, D. Z. (2012). *Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações especiais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Nascimento, T. G. (2014). *Desempenho Profissional: relações com valores, práticas e identidade no serviço policial* (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília). <http://repositorio.unb.br/handle/10482/17808>

Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. S., Silva, F. A. da., & Andrade, R. O. B. de (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318–330. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>

Pereira, J. R., Santos, J.V.P., Silva, A.G.C., Paiva, K.C.M., & Carrieri, A.P. (2020). Entre o sagrado e o profano: identidades, paradoxos e ambivalências de prostitutas evangélicas do baixo meretrício de Belo Horizonte. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 391-405. <https://doi.org/10.1590/1679-395177568>

Pereira, J. R., Paiva, K. C. M. de, & Irigaray, H. A. R.. (2021). “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(4), 829–841. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210167>

Silveira, R. A., & Medeiros, C. R. O. (2016). O herói-envergonhado: tensões e contradições no cotidiano do trabalho policial. *Revista Brasileira de segurança pública*, 10(2), 134-153. <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/699/243>

Souza, M. M. P., & Carrieri, A. P. (2012). Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: uma proposta teórico-metodológica. *Cadernos EBAPE*, 10(1), 40-64. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100005>

Storani, P. (2008). *Vitória sobre a morte: a glória prometida: o “ritual de passagem” na construção da identidade dos Operações Especiais do BOPE*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil.

Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(esp.), 28-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>

SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO PARA LIDERANÇAS DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL GERAL DE GRANDE PORTE DE PORTO ALEGRE/RS

Adriana Gieseler

Mestranda em Psicologia e Saúde
adriana.gieseler@ufcsa.edu.br
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre/RS

Rose Andreia Somavilla

Mestranda em Psicologia e Saúde
somavillarose@gmail.com
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre/RS

Carine Reis Peixoto

Mestra em Psicologia e Saúde
carine.reis.peixoto@gmail.com
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre/RS

Mayte Raya Amazarray

Doutora em Psicologia
mayter@ufcsa.edu.br
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre/RS

RESUMO

Apresentam-se resultados preliminares de uma pesquisa qualitativa em curso, que visa estudar as atribuições de significados e sentidos do trabalho para lideranças de enfermagem em um hospital público, geral e de grande porte em Porto Alegre/RS. Estas lideranças são enfermeiras(os) que exercem a função de Chefia de Unidade e, ao se tornarem chefias, deparam-se com um cenário desafiador; passam a ser responsáveis pela gestão das unidades em sua totalidade. Este trabalho, novo e transformado, possivelmente vem acompanhado de novos significados e sentidos. Adotou-se a Psicossociologia do Trabalho como referencial teórico-metodológico. A produção dos dados empíricos compreende a realização de grupos focais (tendo sido realizados dois encontros até o momento) e registros em diário de campo acerca do cotidiano da pesquisa (observações e contatos diversos junto às(os) participantes). O material empírico será submetido à análise temática reflexiva. Uma análise preliminar produziu quatro temas: “Sobrecarga laboral”, “Gerenciamento de conflitos”, “Realização pessoal/profissional” e “Aprendizado”. Estes temas revelam vicissitudes e desafios do papel de liderança, trazendo novas nuances aos sentidos do trabalho para os participantes, considerando-se o trabalho no ambiente hospitalar, e as responsabilidades da área de enfermagem, em um cenário de precarização do trabalho.

Palavras-chave: Significados do trabalho; Liderança; Enfermagem.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo propõe-se a identificar significados e sentidos do trabalho para lideranças de enfermagem de um hospital público geral e de grande porte em Porto Alegre/RS, a partir de uma abordagem qualitativa. Dentre as equipes hospitalares que atuam na assistência, destaca-se a Diretoria de Enfermagem, que coordena os respectivos serviços do hospital em

estudo. Cada Serviço de Enfermagem é gerenciado por Chefes de Serviço, aos quais se reportam as Chefias das Unidades. Estas, por sua vez, são enfermeiras(os) responsáveis pela condução direta do trabalho das equipes assistenciais de enfermagem e compõem a população alvo do estudo.

Dentre as atribuições das Chefias de Unidade, destaca-se cumprir normas legais e institucionais, gerenciar e representar as equipes de enfermagem de sua unidade e auxiliar na gestão dos serviços. Essas Chefias de Unidade não possuem, em geral, experiência prévia em funções de gestão, exceto aquelas que estão em seu segundo mandato. Comumente, trata-se de profissionais que possuem somente experiência na assistência aos pacientes. Ao tornarem-se chefias, deparam-se com um cenário desafiador, pois na sua maioria, passam a dividir seu tempo de trabalho entre assistência e gestão da unidade em sua totalidade, o que demanda o desenvolvimento de novas habilidades diretivas e relacionais no exercício de uma função de liderança. Considerando este cenário, possivelmente o trabalho adquire uma nova dimensão para as Chefias de Unidade, com prováveis desdobramentos nos significados deste novo e transformado trabalho.

Frente ao exposto, torna-se relevante conhecer as atribuições de significados do trabalho para essas lideranças de enfermagem, identificar sua percepção a respeito do trabalho quanto a motivações, desafios e dificuldades. As Chefias de Unidade possuem o desafio de conseguir conciliar os objetivos organizacionais com as necessidades dos trabalhadores da enfermagem, buscando o aperfeiçoamento da prática profissional e a melhoria do cuidado assistencial, foco do trabalho em enfermagem. É sobre esse contexto que este estudo se refere, considerando-se as responsabilidades e a relevância da função de liderança exercida pelas Chefias de Unidade no hospital.

Além da prática do cuidado, o gerenciamento é uma das responsabilidades da(o) enfermeira(o). Assim, seu papel profissional tem duas dimensões: assistencial e administrativa, apontando para um duplo eixo possível de suas ações no trabalho. O gerenciamento do cuidado está associado à organização da assistência e envolve o planejamento do trabalho, a educação permanente e a gestão de equipes, na qual a(o) enfermeira(o) ocupa um papel de liderança (Matos & Pires, 2002), competência considerada essencial à prática de enfermagem (Amestoy et al., 2017). A liderança em enfermagem tem sido um desafio para as(os) enfermeiras(os), tanto pela complexidade da atribuição de liderar, quanto pela subestimação de seu papel (Ribeiro, Santos & Meira, 2005). A sobrecarga laboral, a ausência de recursos humanos, os conflitos vivenciados junto às equipes e a falta de colaboração constituem alguns dos pontos que contribuem para o sentimento de frustração das enfermeiras perante o trabalho (Duarte &

prátiSimões, 2015). A falta de reconhecimento e a conseqüente desmotivação também influenciam nos significados do trabalho e possíveis mal-estares, assim como as deficiências no preparo em relação ao exercício da liderança (Duarte & Simões, 2015). Durante a trajetória acadêmica, as enfermeiras têm pouco tempo de estágio na disciplina de administração, inexistindo, de modo geral, maior proximidade e

experiência prática com a função de liderança (Rutz, Araújo, Thofehn, Amestoy, Dal Pai & Cecagno, 2010).

Apesar das adversidades, o trabalho na enfermagem é referido como gratificante, pelo fato de contribuir na recuperação da saúde das pessoas (Duarte & Simões, 2015). Além disso, o aspecto material também deve ser considerado, tendo em vista o modelo econômico capitalista, em que os trabalhadores, de maneira geral, dependem da remuneração de seu trabalho para viver. Quando considerada injusta e insuficiente, gera insatisfação; ao contrário, reconhece-se que ela propicia autonomia financeira, e o acesso a bens e serviços que possibilitam, potencialmente, melhor qualidade de vida (Duarte & Simões, 2015).

Assim, diante do exposto, verifica-se que os significados do trabalho para lideranças de enfermagem estão associados a diversos aspectos, que se entrelaçam na complexa e múltipla determinação dos processos de saúde e seus eventuais agravos relacionados ao trabalho nesse contexto. Analisar questões como a precarização do trabalho, atuação da enfermagem e o papel da liderança no ambiente hospitalar são essenciais para a compreensão a respeito dos significados do trabalho para essas lideranças, objetivo deste estudo.

A temática dos sentidos e significados do trabalho tem sido estudada por distintos autores e existem várias abordagens sobre o tema, que são complexas e estão em construção. Apesar das diferenças entre as abordagens, parte considerável dos estudos compreende que o termo sentido pode ser adotado como sinônimo de significado, pois ambos os conceitos têm em comum a concepção de que o trabalho é resultado das produções dos sujeitos oriundos a partir de suas vivências. Entretanto, tendo como base o trabalho de Morin (2001), pode-se fazer uma distinção entre sentidos e significados do trabalho (Tolfo & Piccinini, 2007), distinção esta que será adotada na presente pesquisa. Assim, consideram-se os significados do trabalho como construções elaboradas de forma coletiva em um determinado contexto histórico, social e econômico. Os sentidos, por sua vez, resultam de uma produção pessoal, derivados da apreensão individual dos significados coletivos, a partir da experiência cotidiana (Tolfo, Coutinho, Almeida, Baasch, & Cugnier, 2005).

Considerando-se que os significados do trabalho são concepções coletivas, e que mudam conforme a passagem do tempo e da transformação da vida em sociedade, faz-se necessário

analisar os significados do trabalho na contemporaneidade. Estes tendem a aparecer, em alguns cenários, muito associados à lógica financeira, que se sobrepõe aos elementos significativos do trabalho, limitando a atividade laboral a um instrumento de acesso aos bens materiais. Instituiu-se um imaginário social conduzido à serviço da economia, o que favorece o esvaziamento progressivo do valor social e psicológico do trabalho (Monteiro, Freitas, Ribeiro, Rissi, & Souza, 2022). Assim, “a utilidade instaurada como sentido gera o não-sentido” (Gaulejac, 2007, p. 296). Diante deste contexto, são concebidas relações superficiais e descartáveis, em que os laços de lealdade, compromisso mútuo e confiança se enfraquecem. Ambientes laborais onde a competitividade, a insegurança, a ansiedade e o sentimento de desproteção prevalecem, em as pessoas tornam-se mais frágeis e vulneráveis psiquicamente, o que favorece ao sofrimento e adoecimento mental (Monteiro, Freitas, Ribeiro, Rissi, & Souza, 2022).

Existem poucos estudos sobre os significados e sentidos do trabalho aplicados ao contexto de enfermagem. Não há considerável conhecimento a respeito dos fatores que impactam na construção dos sentidos do trabalho nesta área (Prado et al., 2020), especialmente considerando cenários contemporâneos, atravessados por mudanças tecnológicas e de modelos de gestão do trabalho. Assim, o presente estudo apresenta-se como uma contribuição para a literatura na área. Ademais, a temática dos significados e sentidos do trabalho pode ser estudada em uma perspectiva multidisciplinar, pois se trata de um construto psicológico multidimensional e dinâmico, e que resulta da interação entre aspectos pessoais e sociais relacionados ao trabalho (Pereira & Tolfo, 2017).

2. REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO

O referencial teórico-metodológico adotado é o da Psicossociologia do Trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011). Ao considerar a constituição subjetiva enquanto um processo que pressupõe a realidade social não como algo pré-estabelecido, mas sim construída historicamente, em que o sujeito, ao mesmo tempo em que atua no mundo, modifica a realidade e a si mesmo (Borges, Barbosa & Guimarães, 2021). O trabalho vem a ser o principal eixo que vincula o ser humano ao mundo, podendo ser considerado referência social, cultural e simbólica. Assim sendo, é elemento constitutivo da identidade, apresentando uma ação transformadora do meio social e, ao mesmo tempo, dos sujeitos (Lhuilier, 2014). Além destes aspectos, é possível compreender os processos grupais, oferecendo dispositivos de análise da mudança social (Borges et al., 2021).

As transformações no mundo do trabalho e sua precarização também são fonte de estudos da Psicossociologia do Trabalho (Borges et al., 2021). A globalização e as mudanças

no capitalismo modulam as práticas sociais, os processos e as relações de trabalho. Neste cenário, tem se expandido o trabalho precarizado, marcado pela acentuação das desigualdades sociais, enfraquecimento das coletividades, desvalorização dos trabalhadores e, de modo geral, ambientes de trabalho mais inseguros e nocivos à saúde (Araújo & Morais, 2017).

Há um processo de deterioração das condições laborais que caracteriza a precarização do trabalho, processo gerado pela evolução do capitalismo, marcado pelas mudanças tecnológicas e que adentram todos os setores da economia e/ou da sociedade, transformando modos de prestação de serviços e de produção (Galeazzi, 2002). Na era digital, em que as pessoas são substituídas e os processos de trabalho transformados, constata-se uma camada de trabalhadores considerada sem valor. Quem tem o “privilegio” de trabalhar, muitas vezes acaba sendo explorado, dada a questão do desemprego ou dos postos precarizados. A terceirização do trabalho em empresas públicas e privadas contribui com a diminuição dos empregos. Com isso, a erosão do emprego, a degradação dos direitos do trabalhador e as informalidades se acentuam (Antunes, 2018).

Nessa perspectiva, verifica-se que nos últimos anos tem se solidificado no Brasil a deterioração das condições de trabalho em saúde e enfermagem. A falta de valorização profissional, a degradação das condições de trabalho, as polivalentes jornadas de trabalho, o sucateamento do setor público são alguns dos aspectos que caracterizam a precarização do trabalho na enfermagem (Dias, Souza, Penna & Gallasch, 2018). Essa precarização resulta em maior risco de sofrimento/adoecimento para os trabalhadores, além do comprometimento da qualidade assistencial (Dias, Souza, Penna & Gallasch, 2018).

Merece atenção o fato de que o trabalho em enfermagem está inserido em uma linha de atenção à saúde, isto é, o conteúdo do trabalho envolve o cuidado de outrem. Em se tratando de ambiente hospitalar, somam-se elementos de complexidade ao cenário de atuação profissional e à natureza desse trabalho. Esse processo de trabalho no hospital constitui-se como fragmentado, podendo ser considerado como uma reprodução da divisão do trabalho do modo de produção capitalista (Pitta, 2010). Ritmos acelerados de produção, pressão repressora e autoritária em função de uma hierarquia rígida e vertical, não valorização do trabalho realizado e primazia da área médica são algumas das características do ambiente hospitalar e que têm relação com os processos de saúde/doença daqueles que atuam profissionalmente.

Ademais, o hospital pode ser considerado um espaço "mítico", pois deve controlar e administrar os problemas emocionais causados pelo paciente, e sua doença, e toda a rede de relações sociais que a eles se vinculam (Pitta, 2010). Ansiedade, culpa, frustração, respeito, gratidão e apreço por parte dos doentes e seus familiares são projetados no hospital, através dos

trabalhadores da área da saúde, que se angustiam e se confundem. Os desgastes emocionais, decorrentes da atuação em ambientes repletos de sentimentos podem gerar o adoecimento psíquico (Pimenta et al., 2020).

É neste contexto que as(os) trabalhadoras(os) da enfermagem realizam suas atividades. A(o) enfermeira(o) coordena o processo de trabalho em saúde, ocupando um papel determinante na construção do sistema de cuidados. Exerce uma função articuladora e distribuidora de informações entre todas as equipes que atuam no cuidado ao paciente (Backes et al., 2008). Por se tratar de uma profissão em que o foco é o ser humano, as relações interpessoais estão constantemente permeadas pela subjetividade dos atores envolvidos. Assim, este trabalho intrinsecamente envolve sentimentos, emoções, percepções, cujo mapeamento também busca ser contemplado pela pesquisa.

O presente estudo segue um delineamento transversal, descritivo e exploratório, por meio de uma abordagem qualitativa, uma vez que objetiva identificar sentimentos e percepções dos participantes. O foco deste estudo são as lideranças (Chefias de Unidade) dos diferentes Serviços do hospital. Todas as chefias (44 enfermeiras(os)) foram convidadas(os) a participar da pesquisa, após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do hospital, sendo a participação voluntária. Foram excluídas(os) as chefias de enfermagem que estavam em férias, folga ou afastadas(os) por licença-saúde. Estão participando dos grupos focais até o presente momento, efetivamente, 18 enfermeiras(os).

A pesquisa engloba como instrumentos de investigação a observação do cotidiano das Chefias de Unidade nos seus locais de trabalho e os respectivos registros no diário de campo. Conversas informais, observações rotineiras, reuniões e treinamentos específicos fazem parte da coleta de informações, realizada de forma não sistemática. Este estudo engloba, também, a realização de grupos focais, com a possibilidade de executar até três encontros (conforme interesse no aprofundamento do tema e adesão das(os) participantes).

A coleta de dados está em andamento. A equipe de pesquisa convidou as Chefias de Unidade a colaborarem com o estudo, por meio de abordagens pessoais com estas lideranças, individualmente ou em participação nas reuniões de chefias. A equipe de pesquisa também está conduzindo a realização dos grupos focais, sendo que foram executados até o momento, dois grupos focais. Trata-se de um primeiro encontro realizado com cada um dos grupos (um no turno da manhã e outro à tarde). As(os) enfermeiras(os) haviam confirmado presença nesse primeiro encontro grupal mediante o preenchimento de um formulário on-line (organizado pela plataforma google forms), enviado por e-mail pelas pesquisadoras. Ademais, para preservar a

identidade das(os) enfermeiras(os), serão utilizados nomes fictícios para apresentar alguns trechos das narrativas.

Os registros oriundos do diário de campo e dos grupos focais serão submetidos à Análise Temática Reflexiva, que objetiva a identificação e análise de temas, a partir dos dados levantados. Esta fase compreenderá a familiarização dos dados, geração de códigos iniciais, busca e revisão dos temas, definição e produção de relatório final (Braun & Clarke, 2006; Byrne, 2021). O referencial teórico da Psicossociologia do Trabalho será utilizado como referência para organização dos temas, discussão e interpretação do material empírico produzido.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O processo da pesquisa tem possibilitado criar espaços de fala e de reflexão junto às(os) participantes, por meio de observações, contatos pessoais em reuniões, conversas informais e treinamentos com as Chefias de Unidade. Estas estão trazendo à tona percepções, sentimentos, dúvidas, anseios e angústias em relação ao seu papel de lideranças. Os grupos focais, por sua vez, contaram com uma expressiva adesão e participação das(os) enfermeiras(os), que se mostraram bastante receptivos às trocas, interações e compartilhamento de ideias. As(os) enfermeiras(os) demonstraram, em sua maioria, disponibilidade e abertura para participar desta pesquisa, mostrando também interesse em conhecer os resultados e desdobramentos.

Diante destes contatos, observações e das falas provenientes dos grupos focais, destacam-se diferentes aspectos no que tange às dificuldades e desafios do trabalho, que merecem ser evidenciados e que trouxeram à tona aspectos que auxiliam na compreensão dos significados e sentidos do trabalho para as Chefias de Unidade. Resultaram desta análise preliminar quatro temas: “Sobrecarga laboral”, “Gerenciamento de conflitos”, “Realização pessoal/profissional” e “Aprendizado”. Para apresentação destes temas, serão trazidos trechos de falas das chefias, com a finalidade de ilustrar o conteúdo a ser explorado.

O tema sobrecarga laboral, foi versado a respeito da falta de quantitativo adequado de profissionais e aos altos índices de absenteísmo (principalmente pelos números elevados de atestados médicos e afastamentos por licença-saúde) dos trabalhadores das equipes de enfermagem. Faz parte do cotidiano das Chefias de Unidade pensar em estratégias para suprir a ausência de trabalhadoras(es), dentre elas a solicitação de “coberturas” para unidades de outros Serviços do hospital, especialmente frente a cenários de ocupação integral dos leitos hospitalares e/ou ao atendimento de pacientes em situações consideradas críticas, tais como a pandemia. Esta situação retrata parte das características do trabalho no ambiente hospitalar, em

que a ausência de trabalhadoras(es) reforça a carga excessiva de trabalho. (Ribeiro, Santos & Meira, 2005). Conforme uma participante: ‘antes de eu ser chefia, eu terminava meu trabalho na assistência e ia embora. Agora, como liderança, preciso me preocupar em substituições e coberturas’ (Liane). Assim sendo, essa fala representa a responsabilidade que as Chefias de Unidade possuem, por estarem sempre alertas às frequentes necessidades de suprir a falta de profissionais.

No tema, gerenciamento de conflitos, as narrativas apontaram com frequência que as chefias precisam de suporte da área de gestão de pessoas ou de outras instâncias (Psicologia do trabalho, por exemplo), para auxiliar na mediação dos conflitos. O gerenciamento, além da assistência, também faz parte das atribuições da(o) enfermeira(o). Cabe a estas(es) a coordenação de equipes, promovendo o desenvolvimento de profissionais, sendo um elemento facilitador do trabalho dos trabalhadores da enfermagem (Backes, Backes, Sousa & Erdamnn, 2008). Os relatos das(os) enfermeiras(os), porém, reforça a concepção de que estas lideranças não possuem o preparo adequado para atuar com o gerenciamento, especialmente nas situações relacionadas à gestão de pessoas.

Falas como: “eu preciso de auxílio e orientação, não sei como conduzir esta situação de conflito” (Thais); “e agora, o que eu faço?” (Luciana); “sou enfermeira(o), não sei lidar com essas “coisas” de gestão” (Vanessa) são discursos comuns às Chefias de Unidade quando estas deparam-se com situações que evidenciam problemas de relacionamento interpessoal nas equipes que coordenam ou com colegas da área e/ou equipes multidisciplinares. Estas falas representam a falta de preparo das(os) enfermeiras(os) nos aspectos relacionados à gestão, principalmente de pessoas. É no exercício profissional que estas(es) se deparam com situações em que é necessário gerir conflitos e tomar decisões, o que gera incertezas e um não saber agir de forma eficiente, sem encaminhamentos positivos na resolução dos problemas enfrentados (Costa et al., 2017).

Estudos apontam que o ensino da enfermagem é direcionado para processos assistenciais, com a prevalência do aprendizado de competências técnicas em detrimento dos processos gerenciais na formação (Costa et al., 2017). É importante que as instituições de ensino invistam na formação de profissionais que estejam mais preparados e qualificados para

assumir o papel de liderança. O desenvolvimento da liderança precisa de uma atualização constante, além de proporcionar o aprimoramento profissional, reparando, em parte, as lacunas existentes no processo formativo. Nos hospitais, a educação permanente dos líderes em enfermagem demonstra fragilidades. Geralmente, os investimentos são escassos para a

promoção da educação permanente, ficando limitados a ações pontuais e sem constância (Amestoy et al., 2017).

Para o tema, aprendizado, as narrativas expuseram que tem sido um ponto destacado no trabalho da Chefia de Unidade. Assim como relata o participante: “tornar-se chefia é um processo, e aos poucos a gente vai aprendendo e amadurecendo” (Alan). Este aprendizado, porém, vivenciado na prática, está também associado ao interesse da(o) enfermeira(o) em querer aprender a desenvolver as habilidades de liderança (Costa et al., 2017). Ademais, as chefias se deparam com diversas circunstâncias complexas, principalmente relacionadas à gestão de pessoas, como ilustra a fala do entrevistado: “às vezes entra um funcionário chorando na minha sala e eu tenho que saber qual é o melhor encaminhamento para ajudar esta pessoa” (Thais). Estas falas remetem às competências relacionais e atitudes requeridas às chefias. Destaca-se, ainda, que neste momento pós-pandemia, segundo as chefias, está mais difícil e desafiador coordenar equipes, uma vez que as pessoas têm apresentado mais problemas relacionados à saúde mental, tais como depressão e ansiedade.

Quanto ao tema realização pessoal/profissional, as Chefias de Unidade relatam as dificuldades e os desafios associados ao papel de liderança, elas gostam de trabalhar no hospital e sentem orgulho por atuarem nesta instituição. Isto revela sentimentos ambivalentes em relação ao trabalho, como ilustra as falas a seguir: “aqui os processos de enfermagem são bem estruturados” (Ana); “o hospital é uma referência na assistência” (Vanessa); “aqui a gente aprende muito”, e por fim evidenciam o orgulho em atuar no hospital.

Outro aspecto que sobressai e, assim, evidencia o trabalho ser gratificante é o cuidar, ou seja, o atendimento ao paciente, pois se trabalha para a recuperação da saúde deste. Tal como narra o entrevistado: “atender aos pacientes não é o problema, o difícil é lidar com os colegas e as equipes” (Kátia), corrobora com a concepção de que o cuidado é algo satisfatório e gratificante, porém, os relacionamentos interpessoais, a falta de colaboração e de humanização são aspectos que indicam ser o ambiente de trabalho destas lideranças, e que remete às características da precarização do trabalho.

Durante a realização dos grupos focais, evidenciou-se a importância de haver espaços de fala e compartilhamento de ideias, que proporcionem a reflexão e as trocas, visando a promoção da saúde mental. Tal concepção vai ao encontro ao que se espera desta pesquisa, ou seja, que esta possa indicar e fundamentar futuras ações na área de gestão de pessoas, visando a promoção e prevenção em saúde mental e o fortalecimento do papel das lideranças. Neste aspecto, pode-se referenciar as Clínicas do Trabalho, na forma de ações conjuntas elaboradas

pelos coletivos de trabalho, as quais buscam enfrentar as questões ou dificuldades colocadas pelas atividades comuns (Bendassolli & Soboll, 2011).

Os resultados preliminares obtidos nesta pesquisa viabilizarão a apresentação de um diagnóstico a respeito dos significados e sentidos do trabalho para as lideranças de enfermagem do hospital. As percepções a respeito de elementos intrínsecos e extrínsecos (tais como condições de trabalho, remuneração, relações interpessoais) influenciam nos sentidos que os sujeitos inferem à sua atividade laboral (Sbissa, Ribeiro, & Sbissa, 2017, citado por Prado, Sant'Anna & Diniz, 2020).

As próximas etapas do estudo envolvem a continuidade da realização dos grupos focais (está agendado mais um encontro), pois as(os) participantes demonstraram interesse em prosseguir com os encontros. Em momento oportuno, os resultados deste estudo serão apresentados e devolvidos ao hospital, com o objetivo de subsidiar práticas que promovam a saúde do trabalhador e a saúde mental. Outras ações oriundas desta pesquisa podem fundamentar as realizações e práticas da consultoria interna de gestão de pessoas, visando a promoção da saúde mental, o fortalecimento destas enquanto lideranças e a melhoria do ambiente de trabalho. Assim sendo, este estudo contribui com ações de humanização para as lideranças de enfermagem, que vai de encontro da Política Nacional de Humanização (Ministério da Saúde, 2013). Por fim, destaca-se que o presente estudo se encontra em etapa preliminar e inicial da análise de dados. Por este motivo, esta pesquisa pode não apresentar, neste momento, a complexidade suficiente que envolve a percepção dos sentidos e significados do trabalho para as lideranças de enfermagem. Ademais, espera-se que este artigo contribua com a literatura e futuros estudos na área, ampliando o olhar e a análise a respeito da temática dos significados e sentidos do trabalho na enfermagem, especialmente sob a ótica das Clínicas do Trabalho.

REFERÊNCIAS

- Araújo, M. R. M., & Moraes, K. R. S. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13>
- Amestoy, S., Trindade, L. L., Silva, G. T. D. R., Santos, B. P., Reis, V. R. S., & Ferreira, B. V. (2017). Liderança na enfermagem: do ensino ao exercício no ambiente hospitalar. *Escola Anna Nery*, 21(4), 1-7. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2016-0276>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

- Backes, D., Backes, M. S., Sousa, F. G. M., & Erdmann, A. L. (2008). O papel do enfermeiro no contexto hospitalar: a visão de profissionais de saúde. *Revista Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(3), 319-326. <https://doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v7i3.6490>
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P (2011). Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 59-72. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v14n1/v14n1a06.pdf>.
- Borges, O., Barbosa, S. C., & Guimarães, L. A. M. (2021). *Psicossociologia do trabalho: temas contemporâneos*. Curitiba: CRV
- Borges, L. O., Barbosa, S. C., Ansoleaga, E., Barros, S. C., Heleno, C. T., & Rentería, E. (2022). Condições de trabalho, avanços da precarização e violência no trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, D. R. C. Bentivi, E. M. B. Amorim-Ribeiro, M. M. Mores, R. H. C. D. Lascio, & S. C. Barros (Orgs.). *Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas* (pp 489-529). São Paulo: Vetor.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun V., & Byrne, D. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Costa, S. D., Silva, P. L. N. Gonçalves, R. P. F., Soares, L. M., Filho, W. A., & Souto, S. G. T. (2017). O exercício da liderança e seus desafios na prática do enfermeiro. *Journal of Management and Primary Health Care*, 8(1), 49-65. <https://doi.org/10.14295/jmphc.v8i1.257>
- Dias M. O., Souza N. V. D. O., Penna, L. H. G., & Gallasch C. H. (2018) Percepção das lideranças de enfermagem sobre a luta contra a precarização das condições de trabalho. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 1-8. <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2018025503492>
- Duarte, J. M. G., & Simões, A. L. A. (2015). Significados do trabalho para profissionais de enfermagem de um hospital de ensino. *Revista de Enfermagem UERJ*, 23(3), 388-94. <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2015.6756> Ministério
- Galeazzi, I. (2002). Precarização do trabalho. In A. Cattani (Org), *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. (pp 242-247). Petrópolis: Editora Vozes
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (3a ed). Aparecida: Ideias e Letras.
- Lhuillier, D. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. *Caderno de Psicologia Social do Trabalho*, (17)1, 5-19. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispel1p5-19>
- Matos, E., & Pires, D. (2002). A organização do trabalho da enfermagem na perspectiva dos trabalhadores de um hospital escola. *Texto & Contexto Enfermagem*, 11(1), 187-205. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-460642>.

Ministério da Saúde (2013). *Política Nacional de Humanização*. [Política Nacional de Humanização - PNH \(saude.gov.br\)](http://saude.gov.br)

Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8- 19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.

Monteiro, J. K., Freitas, L. G., Ribeiro, C. V. S., Rissi, V., & Souza, R. G. (2022). Os sentidos do trabalho em tempos de capitalismo neoliberal: como fica a saúde mental do trabalhador? In M. N. Carvalho-Freitas, D. R. C. Bentivi, E. M. B. Amorim-Ribeiro, M. M. Mores, R. H. C. D. Lascio, & S. C. Barros (Orgs.). *Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas* (pp 463-488). São Paulo: Vetor.

Pereira, E. F., & Tolfo, S. T. R. (2017). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. *Psicologia Argumento*, 34(87), 302-317. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.34.087.AO02>.

Pimenta, C. J. L., Vicente, M. C., Ferreira, G. R. S., Frazão, M. C. L. O., Costa, T. F., & Costa, K. N. F. M. (2020). Condições de saúde e características do trabalho de enfermeiros num hospital universitário. *Revista Rene*, 21, 1-7. https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/50953/1/2020_art_cjlpimenta.pdf

Pitta, A. (2010). *Hospital, dor e morte como ofício* (6a ed.). São Paulo: Hucitec.

Pires, D. (2009). A enfermagem enquanto disciplina, profissão e trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 62(5), 739- 44. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672009000500015>

Porto, A. R., Araújo, A.C., Thoffehm, M. B., Amestoy S. C., Dal Pai, D., & Cecagno, D. (2010). A liderança em enfermagem: a percepção de enfermeiros em um hospital geral. *Revista Escola de Enfermagem USP*, 34(4). https://www2.ufpel.edu.br/cic/2010/cd/pdf/CS/CS_00195.pdf

Prado, K., Sant'Anna, A. S., & Diniz, D. M. (2020). Sentidos do trabalho em diferentes trajetórias ocupacionais da enfermagem: um estudo de caso. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(1), 1343-1352. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20315>

Ribeiro, M., Santos, S. L., & Meira, T. G. B. (2006). Refletindo sobre liderança em enfermagem. *Revista Escola Anna Nery de Enfermagem*, 10(1), 109 - 15. <https://doi.org/10.1590/S1414-81452006000100014>

Rosado, I. V. M., Russo, G. H. A., & Maia, D. M. C. (2015). Produzir saúde suscita adoecimento? As contradições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 20(10), 3021-30321. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152010.13202014>

Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Revista Psicologia & Sociedade*, 19(1), 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-7182200700040000>

SOFRIMENTO ÉTICO DO PRESCRITO AO REAL: UMA INTERFACE COM O TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE RH

Vanessa Matos Lima

Mestre em Administração PPGAD (UFF)
vanessa_matos@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Fernando de Oliveira Vieira

Doutor em Educação
Pós-doutorado no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho (UNB)
fernandovieira@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Anne Caroline Silva de Sousa

Mestre em Administração PPGAD (UFF)
annesousa@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo compreender como os profissionais de Recursos Humanos lidam com seu próprio sofrimento ético. O marco teórico que sustenta tal estudo é a Psicodinâmica do Trabalho, além dos diálogos entre: Sociologia, Psicanálise e estudos organizacionais críticos. A pesquisa é qualitativa de cunho exploratório. Foram realizadas onze entrevistas semiestruturadas com profissionais de RH, entre novembro e dezembro de 2020, por meio da técnica de coleta de dados *snowball*. Utilizou-se o método de análise de conteúdo de Bardin (2011) para a codificação e verificação dos dados. Os resultados elucidados demonstram que os profissionais entrevistados lidam com questões éticas no cotidiano do seu trabalho, seja testemunhando ou infligindo: injustiça, assédio moral ou preconceito, tema este vinculado, principalmente, ao subsistema de recrutamento e seleção. Os destinos empregados por esses profissionais ao sofrimento ético são diversos, como o sofrimento criativo, inteligência prática, sofrimento patogênico, somatização, estratégias defensivas, entre outros, o que demonstra que, ao lidar com demandas da organização e dos trabalhadores, esses profissionais deparam-se com questões de caráter controverso e duvidoso, que os fazem ter contato com seus afetos e os dos outros.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Sofrimento Ético. Profissionais de Recursos Humanos.

1. INTRODUÇÃO

Os profissionais de Recursos Humanos (RH) ocupam lugar de mediadores de interesses, posicionados entre atender às demandas da organização e aos anseios dos trabalhadores. De um lado, há a busca pela inclusão e o olhar humano dentro do capital e, por outro, há a pressão da organização em busca de mais produtividade (CLOT, 2013).

É observada a semelhança entre a disposição dos profissionais de RH e o conceito intitulado “sofrimento ético”; em que ambos se encontram entre diferentes possibilidades de mobilização para a ação. Dejours (2006) descreveu esse tipo de sofrimento — quando o sujeito

prática indiligências, presença ou é condescendente com ações que condena moralmente. Dentre diversas possibilidades de destinos o sofrimento ético pode direcionar-se ao sofrimento criativo, que possibilita a criatividade no uso da inteligência prática na ressignificação do trabalho, e o sofrimento patogênico, caracterizado pelo esgotamento das defesas mobilizadas pelo sujeito, que experimenta o sentimento de impotência, além de ser levado ao adoecimento (DEJOURS, 2006).

De maneira geral, atuar no setor de RH está além da realização de atividades operacionais; significa ouvir, estabelecer relações de confiança com funcionários, incluindo gestores, apresentar possibilidades de transformação e aumentar a produtividade. Esses profissionais vivenciam questões comuns a colegas de diferentes áreas, entretanto experimentam problemas específicos da sua posição, como conflitos entre os seus valores e os da organização (GUI, 2002). Ainda, existe o receio de que, em dado momento, seja necessário assumir um posicionamento contrário às requisições da organização, o que pode não ser aceitável para aqueles que ocupam cargos de gestão.

Diante desses cenários, surgiram as questões: De que maneira o sofrimento ético pode ou não afetar a vida dos profissionais de Recursos Humanos? E como estes lidam com as consequências desse tipo de sofrimento em suas próprias vidas, visto que o sofrimento é inevitável e ubíquo. Ele tem raízes na história singular de todo sujeito, sem exceção. Ele repercute no teatro do trabalho ao entrar numa relação, cuja complexidade já vimos, com a organização do trabalho" (DEJOURS, 1996, p. 137).

O objetivo deste trabalho consiste em identificar como os profissionais de RH lidam com o seu próprio "sofrimento ético". Para tal, procura-se: descrever o contexto histórico, político e social no qual surge o setor de Recursos Humanos no cenário mundial e brasileiro; compreender como o sofrimento ético se manifesta nos profissionais de RH e investigar quais os destinos empregados pelos profissionais de RH ao sofrimento ético.

O estudo está fundamentado nas perspectivas teóricas da Psicodinâmica do Trabalho. Abordam conceitos sobre o sofrimento: defesas coletivas e individuais e os destinos do sofrimento: o criativo e o patogênico, sofrimento ético dentro das concepções neoliberais, com foco no trabalho.

O procedimento escolhido para verificação dos dados ocorreu por meio da análise de conteúdo, estabelecida por Bardin (2011) a partir da grade mista. As narrativas, análises e discussão dos resultados foram levantados mediante os conceitos levantados na pesquisa. Foram entrevistados (as) onze profissionais que atuam ou já atuaram no setor de RH por no mínimo um ano, todos situados no Estado do Rio de Janeiro. Por fim, as considerações finais são apresentadas.

2. PSICODINÂMICA DO TRABALHO: DESTINOS DO SOFRIMENTO

A Psicodinâmica do Trabalho é descrita como uma das clínicas do trabalho. As clínicas do trabalho possuem como centralidade a discussão em torno da complexa situação do trabalho. Cada clínica, entretanto, possui aparatos epistemológicos distintos. Destacam-se algumas clínicas do trabalho: Clínica da Atividade, Sociologia clínica, Psicossociologia, Ergologia e Psicodinâmica do Trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Ainda de acordo com os autores supracitados, entre os assuntos destacam-se: o sofrimento, a “desmontagem” do trabalho e a “dessimbolização” do trabalho, quando esse é despido de significados para o sujeito, por conseguinte, levando a falta de engajamento dos seus afetos na ação de trabalhar.

Dejours (2011) afirma que o sofrimento está vinculado ao trabalho e que pode assumir destinos diferentes, impulsionar a criatividade do trabalhador ou tornar-se patogênico, gerador de adoecimento. A Psicodinâmica do Trabalho, ao situar destinos diferentes para o sofrimento e designá-lo como inerente à ação de trabalhar, possibilita uma construção não somente negativa do conceito, mas promotora de criatividade, logo, de saúde; contudo, saúde não como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, posto que, esse estado ideal é impassível de definição e inatingível.

Ao abordar a saúde mental, compreende-se que esta não equivale ao total bem-estar psíquico, mas à busca de atingir o desejo. Todavia, a falta do desejo, segundo a Psicossomática e a Psicopatologia, pode levar ao adoecimento da mente e, consecutivamente, do corpo (DEJOURS, 1986).

A organização do trabalho caracteriza-se pela divisão entre as tarefas que pertencem à realidade prescrita – conteúdo – e o trabalho real – efetivamente realizado. Moraes (2013) distingue essas duas dimensões, separadas por uma lacuna: o trabalho prescrito (tarefa) pertence à sistematização do trabalho, engloba as normas, a metodologia do trabalho e as descrições das atividades previstas.

Mediante a complexidade do trabalhar, o real (atividade) revela-se como o inesperado pelo sujeito nas práticas cotidianas no trabalho, pode ser gerador de reconhecimento e punição. A ação diante do real do trabalhador ocorre quando o prescrito se mostra insuficiente. A experiência afetiva do real manifesta-se por meio do sentimento de impotência e do sofrimento do fracasso (DEJOURS, 2004).

Pode-se dizer que o trabalhador, busca um equilíbrio exequível, conduzido pela luta constante por prazer, ao mesmo tempo que procura distanciar-se do sofrimento; ambos são

sentimentos inerentes ao real do trabalho. Destarte, saúde, sofrimento e trabalho fazem parte do mesmo constructo de mobilização subjetivo-psíquica. O sofrimento causado pela organização do trabalho propicia aproximação da saúde ou da patologia.

Por conseguinte, o sofrimento criativo é erigido por meio da inteligência prática, do coletivo do trabalho e do reconhecimento, viabilizando a mobilização subjetiva. A dinâmica do reconhecimento é considerada pela Psicodinâmica do Trabalho como pertencente à construção da identidade do trabalhador no contexto social.

O sofrimento ético recorre à racionalização, com intuito de possibilitar a sujeição à mentira propagada pelos sujeitos, pela organização e pela sociedade. A racionalização visa a disfarçar os verdadeiros motivos do comportamento, da experiência vivida ou dos pensamentos da pessoa, já que esses verdadeiros motivos não poderiam ser reconhecidos sem produzir uma ansiedade aguda (ROLO, 2017).

Distinta dos sofrimentos do medo ou da falta de reconhecimento, a noção de sofrimento ético refere-se ao medo de perder a própria dignidade e trair seus ideais e valores (ROLO, 2017). É perceptível a relevância das estratégias defensivas na manutenção da saúde psíquica do trabalhador e da sublimação em seu possível papel alienante à organização, que, por sua vez, se pauta em um sistema político e econômico e utiliza-os como meios de aumentar a produtividade. Nesse cenário, a alienação destaca-se como ferramenta de controle social e subjetivo, tendo-se em vista que ela pode ser produzida no grupo e individualmente.

Portanto, o trabalho tem um papel de moderador dentro do processo de construção, ressignificação e perlaboração. Os desejos individuais buscam, no meio social, o reconhecimento.

Em meio à alienação utilizada pela organização, pode ocorrer a inversão entre os valores individuais e os encucados por esta. Nesse caso, o trabalhador não distingue o que tem origem em si, permanecendo em um estado de distração, ignorância e cumprimento das ordens hierárquicas.

2.1 História e desdobramentos sobre o sofrimento ético

O sujeito depara-se com o real do trabalho com o intuito de sustentar meios para enfrentar o sofrimento inerente ao ato de trabalhar. É desse enfrentamento que nasce o que Dejours (2008) define como “trabalho vivo”, quando a subjetividade e a mobilidade geram capacidade de transformação por meio das elaborações mentais acrescentadas ao trabalho prescrito.

É pela dominação simbólica, e não pela violência física, que o sistema neoliberal persuade os sujeitos, generalizando seus ideais e concepções de vida, afirmando ser a única forma viável de pensamento. Dessa maneira, incentiva à individualidade, aumentando a

tolerância à violência e enfraquecendo os apoios coletivos diante do sofrimento do sujeito (DEJOURS, 1999).

Dejours (2007) relaciona o conceito de banalização do mal ao trabalho e à negação do sofrimento, que ocorre por meio das defesas do individual ou coletivo, causando barreiras psíquicas que fomentam e promovem a manutenção do sofrimento, mantendo as práticas que os originam.

À vista disso, dominação simbólica propicia situações de violência, injustiça e ameaça de exclusão social, o que gera vivências de sofrimento ético e a perpetuação de uma ideia de vidas descartáveis e possibilita a banalização do sofrimento alheio ou do próprio sujeito, com o único fim de que este permaneça no contexto socialmente aceito do trabalho. O sofrimento ético pode ser percebido quando o sujeito se depara com situações que condena moralmente, mas sobre as quais tem medo de agir em virtude da ameaça de exclusão social e precarização das situações de trabalho (VASCONCELOS, 2013).

As exigências sociais de sucesso, consumo e status são utilizadas como justificativa para manutenção de aparatos de exploração subversiva no trabalhador. Todavia, dentro desse panorama, o sujeito coloca-se como instrumento a ser explorado; existe um consentimento, que pode ser caracterizado como consciente ou inconsciente.

A partir dessa lógica a identidade do sujeito é capturada pela organização que, em troca, viabiliza subterfúgios para manter as suas necessidades de produção supridas Ferreira (2009) descreve as patologias sociais como advindas das relações de trabalho; como estratégias paliativas que auxiliam o equilíbrio psíquico no intuito de evitar aproximação de morbidades psíquicas graves. O autor relata que, na Psicodinâmica do Trabalho, as patologias sociais são: sobrecarga, violência e servidão voluntária.

Destarte, entre as diferentes explicações para servidão voluntária destacam-se: estratégia de defesa, depuração do sofrimento, escape da realidade, devoção afetiva, resistência a mudanças, demasiado interesse por algo a ser conquistado, medo de estar solitário, desamparo, tradição, costume, princípios morais e ordem social (CALGARO, 2013).

Por quanto, dois termos ilustram a servidão voluntária, são: o zelo no trabalho e o zelo perverso. De acordo com Rolo (2017), o conceito de “Trabalho Sujo” está, por vezes, ligado ao sofrimento ético e, apesar de haver uma inegável conexão entre os conceitos de trabalho sujo e sofrimento ético, não necessariamente aquele levará a este. Em muitos casos, o sujeito não experimenta o sofrimento ou sequer exerce uma ponderação moral. Apesar do desconforto sobre os atos imorais, estes podem não resultar em reflexões (ROLO, 2017).

Ao compreender os profissionais de RH como executores de ações que envolvem questões: ideológicas, psicológicas, políticas e econômicas dentro da organização Pagès et al. (1993), os profissionais atuantes nessa área lidam com informações confidenciais que podem impulsioná-los a realização do trabalho sujo, segundo a moralidade questionável.

Desta maneira faz-se considerável o entendimento sobre a construção e desenvolvimento das atividades que envolvem o setor de RH, tendo em vista que as suas funcionalidades podem culminar em tais ações questionáveis.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa é qualitativa. Segundo Denzin e Lincoln (2006), essa forma de pesquisa tem como premissa uma interpretação do mundo segundo a qual o pesquisador busca estudar nos cenários naturais do fenômeno a ser compreendido, próximo dos agentes que o significam.

A pesquisa é do tipo exploratória. A abordagem foi escolhida em razão do objetivo do estudo, pois visa a tornar familiar um fenômeno em específico, buscando, por meio das experiências práticas, a compreensão do problema de pesquisa, com intuito de realizar descobertas. Em razão da escassez de pesquisas sobre sofrimento ético e a sua relação com os profissionais de RH, questão destacada na introdução deste estudo, a pesquisa exploratória demonstra aproximação de um fenômeno pouco ou não investigado: “a pesquisa com dados qualitativos é a principal metodologia utilizada nos estudos exploratórios e consiste em um método de coleta de dados não-estruturado, baseado em pequenas amostras e cuja finalidade é promover uma compreensão inicial do conjunto do problema de pesquisa” (MALHOTRA, 1993, p. 156). Com destaque para unidade de análise.

3.1 Sistematizações das Coletas de dados da pesquisa

Onze profissionais foram entrevistados, apoiados em dois critérios: (1) atuam ou atuaram por, no mínimo, um ano na área de Recursos Humanos, independentemente dos subsistemas e da formação, e (2) o trabalho deveria estar localizado no estado do Rio de Janeiro. A plataforma escolhida para os contatos continuou sendo o aplicativo *WhatsApp*, por meio de chamadas de vídeo. As entrevistas ocorreram entre novembro e dezembro de 2020, com média de duração de 37 minutos. As condições estabelecidas por *e-mail* sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecidas (TCLE).

Os profissionais entrevistados ocupam ou ocuparam diferentes cargos como: gestão, analista, psicólogo e assistente. Apesar da diversidade, não houve diferenças significativas no

que tange as narrativas ligadas ao sofrimento ético. Por esse motivo, não foi estabelecido à diferenciação de cargos nas análises.

Inicialmente, a amostra selecionada contou com a conveniência. Posteriormente, foi utilizada a técnica de amostragem não probabilística *snowball* (bola de neve).

As categorias estabelecidas sucederam-se com intuito de responder às seguintes perguntas, descritas na introdução desta pesquisa: De que maneira o sofrimento ético pode ou não afetar a vida dos profissionais de Recursos Humanos? E como estes lidam com as consequências desse tipo de sofrimento em suas próprias vidas? Para responder à questão central levantada, a pesquisa foi conduzida por dois eixos principais: levantamento bibliográfico e uso de dados primários, por meio de entrevistas semiestruturadas.

As dimensões envolvendo o sofrimento ético apareceram, por vezes, sozinhas e, por vezes, juntas a outras categorias. Após as entrevistas, as categorizações estabelecidas contaram com trechos retirados das narrativas elucidadas pelos entrevistados, foram: bloco (1) Entre o trabalho prescrito e o trabalho real: “me sentia uma equilibrista de pratos”; bloco (2) Sofrimento ético e seus destinos: “agente não expressa em palavras, mas o corpo expressa em sintomas”; (3) Preconceito: “não podemos contratar pessoas assim”.

Desta forma, categorizou-se a grade mista de análise, essa possibilita a categorização preliminar, entretanto suscita inclusão ou modificação das categorias de análise após o levantamento de dados. Viabilizando, portanto, a incorporação da categoria intitulada: preconceito.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Entre o trabalho prescrito e o trabalho real: “Me sentia uma equilibrista de pratos.” (Carla/Ísis)

Carla tem 29 anos e atuou na área de RH por 10 anos em duas empresas: em uma prestadora de serviços de terceirização e em uma empresa de Tecnologia da Informação. Por vezes, questionava-se sobre o seu real papel dentro das organizações onde trabalhou. Após anos de trabalho, decidiu não permanecer na área. Não acreditava na efetividade da atuação do psicólogo no setor.

As minhas questões quanto ao RH estavam no fato de, às vezes, identificar que o candidato não tinha o perfil, claro, depois de fazer entrevista, e realizar os testes, e me deparava com situações, como: Fulano é indicado de Sicrano, e ele tem que entrar. Nessa hora, eu percebia que não importava o meu conhecimento e posicionamento sobre aquela decisão. Era simplesmente tem que entrar e ponto (Carla).

Realizar o trabalho prescrito de recrutar e selecionar de acordo com as demandas da vaga não assegurava a efetividade do trabalho de Carla. Quando se deparava com o sentimento de frustração advindo da lacuna entre o trabalho real e o prescrito, sentia-se “incapaz”, conforme a narrativa a seguir. Faz-se relevante distinguir o trabalho real e o real do trabalho para entendimento da narrativa. Portanto, “a grande diferença teórica entre a ‘realidade da atividade’ (a que é vista pela expressão da atividade real ou trabalho real) e ‘real do trabalho’, isto é, o limite do saber, do conhecimento e da concepção, com os quais se chocam os atos técnicos e as atividades do trabalho” (DEJOURS, 1997, p. 45).

Dejours (1999) destaca que o descumprimento das normas estabelecidas no trabalho prescrito pode estar ligado à satisfação ou à culpa. Por esse motivo, conduz não somente ao prazer, mas sim ao sofrimento. Entre as transgressões compreendidas no trabalho, o autor relata quatro maneiras de execução: (1) infração inevitável: quando, em meio às regras estabelecidas pela organização, existem situações contraditórias; (2) infração a contragosto: quando mesmo consciente dos seus atos o sujeito realiza atividades que não gostaria para satisfazer os interesses de outrem; (3) infração de má-fé: ludibriar com o intuito de satisfazer os desejos de outro e (4) infração para si mesmo: tem interesse na execução, portanto não há disposição em infligir mau por satisfação ou prazer.

Ísis descreve o quanto a realidade da atuação do profissional de RH compreende o manejo de diversas situações e procedimentos. A profissional em questão tem uma trajetória de 20 anos no RH. Após diferentes vivências no setor, optou por trabalhar como consultora externa, ou seja, não possui vínculo empregatício nos moldes da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

A melhor solução para um problema é aquela em que você consiga usar a criatividade para equilibrar todas essas coisas, porque não será só na CLT que achará a solução nem em uma pesquisa de mercado nem só na vontade do colaborador e no que o gestor manda você fazer. Por isso, eu considero a criatividade uma competência essencial (Ísis).

Usar a criatividade nesse contexto viabiliza a execução do real, tendo em vista que as normas não abarcam todas as variáveis descritas. Quando Ísis utiliza a metáfora de equilibrista, descreve uma organização do trabalho em que o prescrito não é atualizado; porém, as atividades são executadas em uma dinâmica dialética de manejo, exercida e mediada por um sujeito trabalhador.

Os dados destacados na análise entre o prescrito e o real demonstram as dualidades nas quais os profissionais de RH estão inseridos. A compreensão de que, entre as atividades

executadas no cotidiano, se revelam ações moralmente questionáveis possibilita o vislumbre de um contexto propício ao sofrimento ético.

4.2 Sofrimento ético e seus destinos: “A gente não expressa em palavras, mas o corpo expressa em sintomas.” (Janaína)

É possível observar diversos contextos em que surge o sofrimento ético, entre os quais: (1) preconceito, no qual o profissional recebe ordens para excluir pessoas do processo de recrutamento e seleção em razão de características ou condições específicas — conforme a grande quantidade e especificidade desses relatos, eles foram compreendidos em um subcapítulo específico; (2) injustiça, quando o profissional de RH é utilizado como ferramenta para exercer atividades injustas com outros profissionais, e (3) assédio moral presenciado. Quanto aos destinos do sofrimento, observaram-se diferentes possibilidades; além da criatividade e processos patogênicos, houve mobilizações subjetivas, reflexivas ou permissivas.

Débora atua na área de RH há 20 anos e obteve contato com diferentes subsistemas T&D (Treinamento e desenvolvimento), R&S (Recrutamento e seleção) Cargos e Salários e DP (departamento de pessoal). Atualmente, ocupa o cargo de gestão e, apesar de relatar diferentes situações complexas (algumas delas, geradoras de sofrimento), destaca o quanto está satisfeita com a profissão que escolheu. Entre suas narrativas, é possível identificar o quanto o sofrimento ético permeia seu dia a dia e quais são os destinos.

Remanejamento de pessoal por questões políticas é você transferir o funcionário para outro lugar por acharem que aquele pode prejudicar de alguma forma a atual gestão; é fazer remanejamento, por exemplo: tirar uma pessoa que trabalha no mesmo lugar há dez anos e colocá-la para trabalhar em um lugar longe de casa. Eu já presenciei pessoas que trabalhavam há vinte anos em um setor e foram retiradas para um lugar onde só tinha uma mesa e uma cadeira em um corredor. Isso é horrível! (Débora).

Débora identifica ações que não se enquadram em suas convecções éticas. Ao longo do seu discurso, descreve um sentimento de indignação quando destaca a questão como “horrível” e como uma “política punitiva”. A organização do trabalho descrita em sua fala compreende a punição como processo regulatório.

O destino empregado por Débora possibilita a ela identificar um movimento ao sofrimento criativo. Destaque-se a fala: “*Eu tento fazer todo esse jogo para que aquela situação não aconteça*”. Existe uma transição de significado, ou seja, a partir da situação de injustiça, ela utiliza questões legais que implicam esses atos. Ela mobiliza a inteligência prática a fim de propiciar soluções benéficas à sua própria saúde psíquica e desfechos diferentes, inviabilizando tais ações. Efetua-se ao longo da execução do trabalho, logo não pode ser preestabelecida.

“Assim, é o trabalho que produz a inteligência e não a inteligência que produz o trabalho” (DEJOURS, 2011, p. 382).

A capacidade de lidar com situações adversas e voltar à forma original é impedida pelo fracasso, pela culpa, pela desmotivação e pela sobrecarga emocional. Portanto, lidar com questões adversas inflige mudanças subjetivas no sujeito, que poderão refletir no próprio comportamento ou nas respostas diante do sofrimento.

Quando eu estava trabalhando com carteira assinada em empresa, principalmente na penúltima, me sentia muito mal mesmo. Eu ficava próxima do vice-presidente do RH, do DP e da gestão de outras áreas. A passividade que eu tinha que ter frente a essas pessoas começou a me fazer mal, porque várias vezes eu não concordava com as atitudes tomadas, mas não podia fazer nada. Comecei a ter contato com informações de quem seria demitido, promovido, quem receberia aumento e quem não receberia. Comecei a não me conectar com essas decisões. Enquanto eu estava no treinamento, não me ligava a essas questões, não estava inserida nesse contexto (Ísis).

Por exemplo, a distribuição de *budget*. O gestor cortou tantos porcentos do *budget* de mérito e promoção, pois a empresa estava passando por uma crise. Porém, a viagem *Premium* do Fulano foi mantida. Qual foi o critério? Tinham três pessoas torrando o dinheiro da empresa em uma viagem ao exterior enquanto o funcionário que ganhava R\$ 1.500,00 deixou de ganhar 20% de aumento. Eu ficava indignada com isso; achava muito desconectado dos meus valores (Ísis).

Fui até a sala do gerente de RH na hora do meu almoço e falei: “Vim aqui porque preciso entender uma situação. Qual é o critério de cortar a promoção de tantas pessoas e manter uma viagem infundável? Vou ter que comunicar diferentes gestores que já contavam com promoções na sua equipe que não será possível realizá-las. Essas pessoas trabalharam muito durante o ano pensando nisso, e viagens pro exterior de premiação para alta gerência serão mantidas? Se está faltando dinheiro, por que não pega os gastos com essas viagens e possibilita as promoções?”. Ele ficou tão desconsertado com a minha reação e disse: “Eu não tenho nada para te explicar. Volta para sua mesa e faz o seu trabalho.” Naquele dia, a vontade era de pegar minhas coisas e ir embora (Ísis).

Ísis não tolerou o intolerável; ao contrário, posicionou-se de maneira ativa ao que lhe causava sofrimento. A concepção atual do trabalho exigida pelas organizações impossibilita espaços de discussões. Por vezes, impede que se fale sobre determinados assuntos (DEJOURS, 2012b). Logo, a cooperação entre os trabalhadores pode ser interrompida pela lei do silêncio e da punição. Constrói-se, portanto, uma barreira ao diálogo, o que contribui para a execução das injustiças sociais dentro da organização. “Fiquei emocionalmente abalada, e meus amigos me diziam: ‘Você trabalha demais.’; ‘Por que você está tão estressada com isso?’; ‘A empresa não é sua’”. (Ísis).

O sofrimento no trabalho torna-se patogênico quando a organização do trabalho impede que o sujeito lide com as resistências e a superação do sofrimento frente ao real e interrompe a possibilidade de cooperação entre o coletivo, no caso específico, mediante o silêncio, ou mesmo quando não há dinâmica de reconhecimento (DEJOURS, 2007).

Observa-se que o assédio moral está inserido nas formas de gerenciamento. A coisificação dos sujeitos propicia a violência e aprisiona a subjetividade, o que leva à desesperança e ao sentimento de solidão. Para Ferreira (2009), a estrutura organizacional e social influencia as práticas de assédio moral, um sintoma que desarticula o coletivo do trabalho. A individualização dessa prática demonstra o quanto ela é mais complexa do que pontual. O gestor posiciona-se como a materialização de uma prática estrutural baseada na produtividade. A organização emite uma mensagem: “Não importa a comoção diante dos fatos. No jogo da lucratividade, vale tudo. Por isso, não reclame”.

Perdi o equilíbrio. No final da minha trajetória nessa empresa, eu sentia sintomas físicos muito claros de estresse extremo: tremores nas vistas, inúmeras crises de gastrite. Passei a acreditar que essas coisas eram minhas. Eu dizia: “Tenho problema no estômago”. Depois que saí da empresa, descobri que eu não era assim; as dores foram desaparecendo, os tremores sumiram, dor de estômago, não tenho mais. Remédio para dor de cabeça eram duas cartelas por dia (Ísis).

Presenciar ações injustas e assédios e posicionar-se e não receber apoio leva a sintomas psicossomáticos e psicológicos. Martins (2009), no livro *Clínica do Trabalho*, investiga: Por que muitos trabalhadores negam suas dores até o ponto irreversível? De acordo com a autora, o resultado de uma relação singular com a organização do trabalho pode propiciar sintomas físicos, normalmente acompanhados de sintomas mentais, como depressão e sofrimento psíquico.

A fala: “Passei a acreditar que essas coisas eram minhas” leva à reflexão sobre as estratégias defensivas e a negação do próprio adoecimento, que mantêm o sujeito atuante no trabalho. A automedicação suprime os sintomas da dor de cabeça, configurando, segundo a autora redes de que não reconhecem o sofrimento no trabalho.

Todos os sintomas citados caracterizam o sofrimento patogênico quando “o reino do silêncio das organizações”, expressão utilizada por Ferreira (2009), leva ao adoecimento. Quando não existe a possibilidade de fala e escuta, o sofrimento instaura-se de maneira devastadora para o sujeito. A culpabilidade pelas dores sentidas demonstra o quanto a violência simbólica fez seu papel, minimizando as condutas organizacionais e maximizando o individualismo.

Hoje meu propósito é auxiliar as pessoas a terem uma relação saudável com seu trabalho. Então, pensado nesse propósito, consigo atingir através da orientação de carreira e através da psicoterapia. No RH que eu faço hoje também posso ajudar as empresas a possibilitar um lugar legal para as pessoas trabalharem. Atribuo a minha satisfação no momento a não ser contratada como CLT pela empresa. Isso me possibilita ter liberdade em posicionar-me sobre questões simples até as complexas (Ísis).

Para Nogueira *et al.* (2020), o conceito de qualidade total faz parte de um processo de reestruturação. A necessidade de inserção da mentira para cumprimento das ordens corrompe a ética do ofício, incentivando a ocultação da realidade. Conseqüentemente, pode gerar sentimentos de traição, perda de autoestima e comprometimento de valores.

Dejours (2005) descreve como cinismo da resignação; na falta de respostas políticas, cumpre com o proposto sem resistência, em um ato de submissão, e não de racionalização. A resignação evita contato com a traição de si e com o outro, o que conduz ao sofrimento patogênico, à somatização e, em casos extremos, ao suicídio.

Tal estratégia defensiva não impossibilitou, contudo, que Janaína tivesse contato com sentimentos ruins sobre si.

No final, ocorreu o meu desligamento. A gente sempre sabe o que a empresa está passando e o que vai acontecer, mas não podemos falar. Precisamos dizer que está tudo bem. Esse dizer que está tudo bem, mesmo sabendo que não está, é difícil. Não podemos falar: “Fulano, melhor você buscar no mercado alguma oportunidade”. Ao contrário, falamos que tudo vai melhorar, é uma fase, “contamos com você”. Ter que segurar essa informação e não ter com quem dividir ou gritar, isso gera angústia. Foi um período muito conturbado (Janaína).

A entrevistada descreve uma realidade de solidão atribuída à sua função no setor de RH. O contato com informações confidenciais que implicam no destino do trabalho de seus colegas a impossibilita de compartilhar as suas dores com o coletivo, o que leva à angústia, sentimento caracterizado pela sensação de “aprisionamento”. Esse sentimento, advindo da renúncia dos seus valores éticos e morais, colabora para que o sujeito trabalhador perca a esperança em mudanças, além de causar desinteresse em agir diante situações adversas.

A falta de laços de confiança, de cooperação e de reconhecimento, somada à inflexibilidade da organização do trabalho, é motivadora de sofrimento. Posto isso, a somatização (a doença) caracteriza-se como uma tentativa individual de sustentar esse sofrimento (OLIVEIRA, 2003).

A somatização, segundo Oliveira (2003), tem a função de mascarar o adoecimento psíquico. Ao reprimir os sentimentos, a entrevistada relata os desdobramentos de diferentes doenças. A falta de liberdade na condução do seu trabalho, a submissão e o silêncio, compreendido pela rigidez da organização do trabalho, a conduzem ao distanciamento do bem-estar físico, psíquico e social.

Carla descreve uma situação em que recebeu denúncias sobre assédio sexual no trabalho e sobre quais foram as medidas tomadas diante dessa situação. Além da questão levantada, ela relata sobre sua relação de trabalho ruim com o gestor.

Muitas coisas que eles (gestores) me pediam e eu sabia que estava errado, eu deixava claro que não faria. Eu falava: “Isso aí vocês podem até fazer; eu vou fingir que não estou vendo, mas não quero participar disso.” Eu acho que essa postura era o que me fazia ter problemas com o gerente operacional, porque ele era o cara do trambique e eu não compactuava, e muitas das vezes as coisas aconteciam sem minha assinatura. Eu não assinava (Carla).

O trecho “Isso aí vocês podem até fazer; eu vou fingir que não estou vendo, mas não quero participar disso” compreende diferentes dimensões, inclusive a tentativa de Carla em não ter contato com as transgressões a que foi exposta. A negação da realidade e o distanciamento da situação problemática, o fechar os olhos, possibilita que a trabalhadora continue a exercer a função, porém inviabiliza o contato com o próprio sofrimento. A proteção do psiquismo pode se transformar em adoecimento patológico. Sendo assim, o alívio de não fazer parte das ações contraditórias pode mascarar a dor que, por sua vez, aparece em forma de sintomas.

Eu não me sujava e, obviamente, isso gerava muitas discussões, reuniões e dores de cabeça pra mim. Por baixo dos panos, eu orientava os funcionários, operacionais, a fazer algumas coisas. Por exemplo: teve o caso de uma auxiliar de serviços gerais que estava sendo assediada por esse gerente operacional. Eu sabia que ele tinha casos com diferentes funcionárias (Carla).

Contudo, apesar de sua fala inicial tentar distanciamento, Carla, ao se posicionar, sofre sanções. A relação com a gestão demonstra que, ao colocar-se diante da pressão e não ceder às ações que considerada antiéticas: “Eu não me sujava. Isso gerava muitas discussões”, precisa lidar com as discussões. “[...] quem diz não ou não consegue fazer o “trabalho sujo” assim age precisamente em nome do bem e da virtude [...] correndo assim o risco de ser denunciado, punido e até incluído na próxima lista de demissão” (DEJOURS, 2006, p. 82).

Carla, ao perceber que não teria apoio institucional, toma a atitude de intervir no caso de forma anônima. Diante de fatos anteriores, indica à vítima uma saída que vai além da denúncia à organização – nesse caso, inútil – e viabiliza provas de acusação judicial indubitável. Todo esse esforço para auxiliar as vítimas e se esquivar de ser pega realizando o moralmente correto causa desgaste à profissional de RH, que, ao realizar um ato de acolhimento, pode ser punida por ele.

Sentia-me completamente impotente. Sem voz, muitas das vezes eu estava lá, mas era como se eu não fosse nada. Justamente por isso eu me questionava: “O que estava fazendo para ajudar as pessoas lá dentro?” ou se eu estava apenas seguindo o padrão, algo mecânico: contrata, desliga, contrata, desliga, e está tudo certo porque é assim que eles acham que as coisas têm que funcionar (Carla).

O sentimento de impotência desponta como reflexo dos esforços desprendidos, que nem sempre têm êxito. A profissional questiona-se sobre seu real papel como psicóloga na

organização e, ao longo da entrevista, destaca que não enxerga a eficácia de um profissional de psicologia organizacional. As questões, aos poucos, são direcionadas à profissão, ao azar de atuar em empresas com práticas controversas, segundo ela, e à sua própria atuação. O que ocorre na racionalidade econômica é a captura da percepção dos sujeitos em diferentes esferas da vida, instaurando a culpabilidade pelos fatos econômicos e organizacionais.

A violência simbólica que abarca o pensamento reflexivo compreende o interior do *iceberg* preenchido por questões complexas que passam despercebidas a olho nu. Quando postas à luz do real, precisam enfrentar outra realidade: a “banalização da injustiça social”, termo utilizado por Dejours (2006) para descrever a tolerância ao intolerável.

Eu sempre fiz terapia. Toda vez que eu sentia que estava chegando no limite, extravasava na terapia. Isso me ajudou muito. Eu também sou uma pessoa que tento não levar muitas coisas para o lado pessoal. Eu sabia que era competente; não que eu seja muito autoconfiante, mas eu levava para esse lado para não ser afetada, para conseguir manter a minha sanidade dentro daquele ambiente caótico. Eu acho que, por isso, não prejudicou tanto (Carla).

Entre os destinos do sofrimento Carla, além de manter-se ancorada à sua ética, quando direciona as ações de denúncia, precisa encontrar um lugar de fala e escuta. Dessa maneira, ela encontra na terapia esse espaço de acolhimento. A escuta clínica tem papel preponderante na elaboração das questões da vida, logo do trabalho, e possibilita o distanciamento da solidão, além de ser geradora de reflexão sobre questões despercebidas pelo sujeito no dia a dia.

As organizações ditas modernas possuem, nas tecnologias, grande aparato de controle sobre o trabalhador, desde controle de *e-mail*, telefone, cartão, câmeras, entre outros mecanismos (PAGÈS *et al.*, 1993). No entanto, o controle desse caso vai além. Gabriel age como condutor de uma espionagem individual, incentivando a competição e a quebra de cooperação entre trabalhadores.

Essa situação descreve o reflexo das organizações do trabalho, que perpetuam o enfraquecimento do coletivo por meio da competição e de práticas individualistas que enfraquecem as relações genuínas no trabalho. Segundo Dejours (2011), a cooperação ocorre em meio à confiança. Portanto, questões nem sempre aprovadas pela organização do trabalho são discutidas entre os trabalhadores, distanciando-se ocasionalmente do trabalho prescrito.

No espaço de fala que abrange a cooperação, são revelados fatos pessoais e profissionais da “articulação do profissional e extraprofissional” (MARTINS 2009, p. 69).

Essas coisas contribuíram para o meu estado de nervos, a ponto de ter que tomar remédios de tarja preta. Na época, o acúmulo dessas situações me tirou do eixo. É difícil controlar algumas coisas. Eu tenho valores muito firmes e éticos, isso é muito

complicado. Eu tive uma criação que me leva a somatizar essas questões psicológicas (Gabriel).

Eu não poderia me dar ao luxo de sair, mas eu quase tomei a decisão de sair. Eu fiquei em um estado de estresse muito grande; cheguei a tomar, durante três a quatro meses, remédios de tarja preta, não todos os dias, mas principalmente nos dias de reuniões com o presidente da empresa.

Qualquer coisa que desse errado eu era responsabilizado. Eu comparecia a essas reuniões totalmente dopadas, principalmente no final da minha trajetória na empresa. Foram anos muito complicados (Gabriel).

“Quando o conflito não pode se exprimir em nível político, exprime-se em nível psíquico; quando está impedido disso, exprime-se em nível fisiológico” (TRAGTENBERG, 2005, p. 39). Nesse caso, a medicalização foi utilizada como aparato mercadológico na tentativa de impedir a manifestação das dores psíquicas, afim de manter-se produtivo.

O dopar-se fala de uma tentativa de fuga ou alienação para que a situação desconfortável passe sem infligir mais sofrimento psíquico. Contudo, a frustração de não conseguir alienar os sentimentos e as emoções mantém-se na vida do profissional. A medicalização sem controle e a psicologização dos sentimentos e comportamentos observados nos manuais de transtornos mentais descartam, ocasionalmente, questões que envolvem aspectos sociais e culturais no qual o sujeito está inserido.

Eu somatizei muito; tinha muita dor no estomago, problemas digestivos que permanecem até hoje. Ganhei uma herança (Gabriel).

A minha lição foi ter ficado mais cascudo pra vida, mas, para isso acontecer, sofri muito. Lá eu apanhei, e a ferida não cicatrizava. Mas, depois que cicatriza, você fica mais forte (Gabriel).

A experiência causa uma marca, que, segundo o profissional, lhe lembra o que ele já passou e como conseguiu superar. Quando utiliza a expressão “Ganhei uma herança”, Gabriel se remete ao adoecimento físico que permanece em sua vida e faz com que ele lembre o ocorrido.

A naturalização do cansaço e desgaste físico e psicológico desses trabalhadores pela organização caracteriza o que Gaulejac (2007) chama de cultura do alto desempenho, que desconsidera o humano e foca o desempenho e a eficácia. A pressão permanece como combustível da realidade, sem considerar que esse trabalhador tem uma história de vida e questões que perpassam o seu dia a dia no trabalho. No caso do motorista citado, sua condição de saúde física precisava ser considerada como agravante naquele momento, tendo em vista que um erro poderia ser até mesmo fatal, comprometendo sua vida e a vida de terceiros.

A desumanização leva a um quadro de mero executor. Dessa maneira, para que a excelência permaneça, distanciar-se dos pensamentos acaba sendo uma saída (MEDEIROS *et al.*, 2017). Apesar do risco eminente, a organização ignora a segurança do trabalho e pressiona a profissional de RH a burlar o procedimento necessário à preservação da vida desse funcionário.

Eu pensava: “Enquanto estão me enxergando como carrasco, posso estar salvando a vida dele e de outras pessoas”. Foi difícil. Esse motorista com certeza nunca mais me contou nada; é um desafio. Em outras situações, já cedi à pressão da empresa. Pensava: “Já que ele pode ser mandado embora, deixe trabalhar”. Nesse caso, eu não cumpria minha missão. Foi um processo de amadurecimento (Helena).

Helena descreve os desafios de estabelecer confiança dentro da área de RH, em que sua avaliação pode implicar ações diretas ao trabalho ou ao sujeito que o executa. “A parte submersa do *iceberg* é mais importante que a parte visível ou observável acima da água. E, em geral, escapa à observação objetiva, tanto qualitativa quanto quantitativa” (DEJOURS, 2008, p. 51). Portanto, mesmo quando uma parte do que está submerso é percebida, o profissional responsável por essa percepção precisa escolher se a expõe ou a mantém em um lugar de desconhecimento. No caso da entrevistada, ao expor o indesejável para a organização, sofre as consequências de uma política econômica que racionaliza a vida.

Ao contrário do que foi apresentado nas entrevistas anteriores, o zelo perverso exposto por meio das narrativas de Helena demonstra o contato com a alienação a partir das defesas estabelecidas, evitando sentimentos que a levariam às reflexões sobre suas ações.

Na empresa anterior, eu sabia que o funcionário estava mal, porém o mantinha na atividade, com receio do que poderia ser feito pela empresa. Sentia-me mal, mas isso acontecia no meio de tantas coisas do dia a dia que eu não parava para pensar no que estava fazendo. Por isso, não cheguei a sofrer por essas situações. Eu me alienei mesmo; atualmente é que comecei a entrar em contato com isso (Helena).

Lembrei-me do meu chefe na transportadora (emocionada). Ele implicava com um funcionário do TI. Eu vi aquilo e não fiz nada. Na época, ele começou a perseguir esse funcionário até ele ser mandado embora. Eu não sabia o que fazer para conscientizar sobre o que ele estava fazendo. Eu estava tão alienada que não quis ver. Foram muitas injustiças que presenciei ao longo da minha carreira (Helena).

A operacionalização das situações somada à falta de pensamento descrita por Arendt (1978/2009) possibilita que haja o enquadramento social, no qual permanecer nas concepções preestabelecidas e normativas propicia eximir-se de julgamentos, represálias e exclusão social. Ocorre, por conseguinte, a banalização das injustiças e a observação passiva dos acontecimentos, vistos, portanto, como racionais e sem possibilidade de mudanças ou intervenções.

Anteriormente, era mais conflituoso, pois eu ficava entre as pessoas e a empresa. [...] Eu me questiono, estou do lado da saúde e segurança das pessoas. Em alguns momentos, vai parecer que estou do lado apenas da empresa. Os funcionários podem achar isso, mas nem sempre estar do lado deles é fazer o que eles querem. [...] Atualmente, me sinto feliz, pois consegui criar um meio de confiança no meu trabalho (Helena).

Eu busco apoio em grupos de estudo, cursos; tenho apoio de alguns profissionais. [...] Eu leio bastante, participo de grupos de apoio na igreja. Nas horas vagas, gosto de ler livros e tocar *cajon*. O que mais me segura é a minha fé, a vida com Deus (Helena).

Helena relata que hoje elabora questões que vivenciou no passado ao identificar situações pelas quais passou. Busca amadurecer e posicionar-se diante das novas demandas e situações que envolvem o cotidiano do seu trabalho. Além disso, busca apoio por meio de grupos religiosos e realiza atividades laborais que lhe dão prazer.

A construção da identidade destaca-se por ser um processo contínuo, e trabalhar certamente faz parte desse processo. Esse espaço dinâmico onde cabem as relações sociais é construído e reconstruído. Dentro desse contexto, encontram-se questões importantes, como: a importância do reconhecimento, o manejo das relações no campo social, a história de vida do sujeito trabalhador, contraposto à servidão voluntária, e a captura da identidade pela organização, que pode ocorrer por meio do utilitarismo direcionado às estratégias defensivas individuais ou coletivas.

Ao se aproveitar das defesas, a organização transfere o senso de responsabilidade de práticas – antiéticas, por exemplo – única e exclusivamente ao trabalhador, que sozinho, descolado do coletivo, acredita ser o exclusivo culpado.

Ao observar os relatos sobre sofrimento ético no cotidiano dos profissionais de RH, surge a indagação: Como esses profissionais poderiam expor questões obscuras e secretas da organização em uma discussão com o coletivo? O que se percebe são os sentimentos de solidão e impotência diante dos fatos/fardos carregados.

4.3 Preconceitos: “Não podemos contratar pessoas assim.” (Fátima)

Entre os relatos das entrevistas, os trechos sobre atos de preconceito nos processos de recrutamento e seleção chamaram a atenção da pesquisadora. Os entrevistados por vezes descreveram tais questões no final das entrevistas, quando, possivelmente, se sentiram mais à vontade em expor situações tão desconfortáveis.

A entrevistada Elaine, por exemplo, chegou a entrar em contato com a pesquisadora semanas após a entrevista, a fim de relatar um acontecimento recente de preconceito envolvendo cota universitária. É imperativo salientar que ela já havia relatado, no dia da

entrevista, situações que presenciou de gordofobia, o que demonstra a recorrência das ações discriminatórias.

As situações destacadas nesta seção vão além de presenciar atos antiéticos. Os profissionais de RH entrevistados foram direcionados à realização de processos de seleção por meio da aceitação de pessoas. Entre as discriminações, estão: racial, contra mulher, contra pessoas tatuadas, contra pessoas com deficiência, homofobia e gordofobia. Em todas as narrativas que compreenderam tais situações, a comoção apareceu, e a indignação de fazer parte desses momentos gerou desconforto, levando alguns a se posicionar diante dos gestores ou da organização.

Além, disso existem questões antiéticas que envolvem nosso trabalho que causam estresse, por exemplo: quando fechamos o perfil de uma vaga, nos deparamos com várias questões que envolvem preconceito. Já ouvi “Não pode contratar gordo” ou “Todo gordo é preguiçoso”. Essa experiência ocorreu na empresa anterior àquela em que estou. Nessas horas, me perguntava “O que estou fazendo aqui?” A vaga não exigia questões que envolviam peso ou riscos. Foi realmente preconceito (Elaine).

A construção social de corpos perfeitos cumpre seu papel dentro das construções simbólicas de saúde e vigor. Essa percepção distorcida atravessa a realidade do trabalho, separando os corpos como produtivos ou não, dentro de uma ontologia preconceituosa e cruel. O trecho “Todo gordo é preguiçoso” constata o quanto a intolerância permeia as constatações baseadas em concepções puramente discriminatórias. Carrieri, Diniz e Bicalho (2010) destacam que o preconceito é o pronunciamento da violência simbólica em seu estado mais traiçoeiro.

O sofrimento observado vai além das questões subjetivas do trabalhador diante do real do trabalho. Nesse ponto, existe um ato jurídico discriminatório que compreende preconceito por cotas: “racial, a discriminação pessoal (quanto às pessoas com deficiências, por exemplo) e a discriminação social (com relação às diferentes classes sociais)”. (BOSKOVIC; KOZICKI, 2016, p. 13).

As questões elucidadas não ocorrem em um espaço social exposto, mas em um ambiente onde o profissional de RH sozinho se depara com uma realidade descabida. Dentro dessa realidade, poucos agentes da organização têm acesso às disfunções correntes e veladas. Trata-se de um reflexo da solidão descrita na categoria anterior sobre as práticas geradoras de sofrimento ético.

Já presenciei situações de preconceito no recrutamento e seleção. Realizei um processo seletivo onde um homossexual foi aprovado na segunda etapa para realizar a entrevista com o gestor. Porém, apesar de sua capacidade, não foi aprovado, pois, segundo o gestor, “A equipe teria dificuldades em lidar com essa situação.” Difícil! (Janaina).

A subjetividade dos sujeitos está circunscrita em uma sociedade de consumo que valoriza a virilidade masculina, conforme mencionado anteriormente, e o individualismo narcísico, ao mesmo tempo que estimula a liberdade dos corpos e de expressão – em todas as esferas – por outro faz com que as práticas veladas apareçam em diferentes espaços, e a organização compreende um desses locais. “Enquanto sujeito de consumo, o desejo no mundo social seria tido como livre; enquanto trabalhador, o indivíduo se depararia com os ditames do mundo do trabalho, em que a diversidade parece tomar formas de simples retórica” (CARRIERI *et al.*, 2010, p. 3).

A entrevistada demonstra indignação; entretanto, seu posicionamento é limitado à passividade e irritabilidade internas.

Compreende-se, nesta pesquisa, o ato de discriminação como uma violência simbólica obscurecida por diferentes realidades socioculturais e sem espaço para discussões reais. Outros relatos descrevem profissionais de RH como ferramentas dessa violência:

Hoje não realizo, mas já realizei coisas antiéticas, no meu ponto de vista. Exemplo: tive que desaprovar pessoas capacitadas no processo seletivo por motivos diversos, entre eles por terem tatuagem e pela cor da pele. Isso incomodou tanto que a equipe de recrutamento e seleção se mobilizou para que isso chegasse à Diretoria. São situações bem constrangedoras (Fátima).

[...] a consultoria começou a enxergar que esse tipo de visão não condizia com seus próprios valores e não fazia sentido manter esse cliente. Essas questões que me incomodavam já estão sanadas em partes. Ainda temos que lidar com algumas coisas, porém bem menos (Fátima).

Na época, a justificativa da empresa contratante para a discriminação foi que o público-alvo era de alto poder aquisitivo, e os seus clientes poderiam ser preconceituosos no momento do atendimento, por serem atendidos por pessoas pretas ou com tatuagem. Isso não faz nenhum sentido. O preconceito começava neles, que não queriam contratar (Fátima).

A mobilização do coletivo de trabalho diante da violência possibilitou mudanças na postura da organização em relação aos fatos. Houve, nesse caso, um espaço de discussão entre os trabalhadores de RH que, juntos, reportaram o quanto essas ações discriminatórias afetavam suas próprias percepções morais e éticas na prática do trabalho.

Quando o silêncio é rompido pelo coletivo, a responsabilidade dos atos não recai sobre o individual. A culpa dá lugar à luta e à busca por mudanças que atingem a todos. O sofrimento criativo é instituído por meio da inteligência prática, do coletivo do trabalho e do reconhecimento.

A indignação individual ou do coletivo e a mobilização desses agentes frente a uma violência ou injustiça podem fazer com que o sofrimento ético seja ressignificado por meio de

mudanças das situações de origem (VASCONCELOS, 2013). Quando à competitividade, o isolamento e o individualismo dão lugar à cooperação e ao envolvimento do coletivo através da fala-escuta. “O prazer é um dos sentidos do trabalho que envolvem inovação, mudança, transformação de si próprio e do ambiente” (MARTINS; CRUZ LIMA, 2015, p. 71).

O relato de Carla descreve uma ambiguidade de visões dentro da organização do trabalho, onde setores diferentes discordam entre si por questões divergentes.

Eu vou dizer a você que nunca contratamos PCD (pessoa com deficiência). A empresa preferia pagar multa e pronto. Eles diziam que não contratariam. Isso gerou muita dor de cabeça, porque o jurídico da empresa ficava em cima, dizendo que eu tinha que divulgar as vagas. A Diretoria, no entanto, não queria contratar e não contratou. Jovem Aprendiz, pra gente implantar, foi uma dor de cabeça, enfim (Carla).

A contratação de profissionais com deficiência está assegurada pela legislação brasileira (Lei nº 8.213/91 – lei de cotas para pessoas com deficiência). As cotas variam de 2% a 5% dos cargos, abrangendo empresas com 100 ou mais funcionários. A fim de promover a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho, o não cumprimento da lei é revertido em multas à empresa. Todavia, o que se verifica na fala de Carla é a negligência em relação à legislação e a falta de interesse em cumpri-la, mesmo que isso resulte em punições financeiras.

Promover a inclusão desses profissionais está além da contratação; implica uma política organizacional que incentive mudanças de comportamento, reflexões e conscientização. Algumas questões são levantadas quanto à contratação do profissional com deficiência, entre as quais estão: local adequado, que possibilite mobilização física e intelectual; o índice de baixa especialização de muito dos profissionais, entre outras. No caso relatado, diante da fala da entrevistada, a organização não possibilita sequer chance para questionamento das questões levantadas; apenas extingue a possibilidade de contratação.

A banalização da injustiça social é construída de maneira silenciosa, submetida a um discurso cauteloso, que leva à casualidade e retira a responsabilidade dos sujeitos e grupos, distanciando-os de possíveis resoluções dos problemas. O RH é caracterizado como setor das relações sociais, em que, além de números, compreende-se o humano. Dessa forma, o acesso às práticas organizacionais é intensificado, e as decisões reveladas pelos resultados são acompanhadas de perto. Nesse contexto de decisões e informações confidenciais que esses profissionais têm acesso as diferentes formas de sofrimento, sejam eles: infringidos, presenciados ou até mesmo cometidos pelos mesmos, compreendem: tolerância, medo, solidão, silêncio, sentimento de impotência, revolta, mobilização, entre outros direcionamentos.

O que se percebeu, nesta pesquisa, é que as práticas organizacionais estão além das ilustradas em discursos e culturas empresariais; elas são reflexo do social, uma ilustração das

realidades que envolvem violência simbólica – a velada, preconceitos, assédio moral e sexual, entre outras formas de dominação.

O sofrimento ético demonstra que, apesar da normalização das injustiças, existem sujeitos que conseguem enxergar que algo não está coerente. Mesmo se sentindo impedidos de se mobilizar, seja pelo medo, pelo desemprego, pela exclusão social ou pela punição, conseguem ainda sentir a sua dor e a do outro.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou analisar como os profissionais de RH lidam com o seu próprio sofrimento ético. O tema foi levantado com base na história profissional da pesquisadora, que, atuando na área descrita por mais de dez anos, percebeu o quanto esses profissionais sofriam ao lidar com as demandas da organização, por vezes divergentes das questões dos trabalhadores.

É importante ressaltar que, de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento é inerente ao ato de trabalhar. Portanto, ao entrar em contato com o afeto, o sujeito pode desprender-se de diferentes possibilidades para continuar trabalhando.

Os três tipos de sofrimento compreendidos nesta pesquisa são: sofrimento criativo, sofrimento ético e sofrimento patogênico. Contudo, a organização do trabalho tem papel fundamental nos destinos desses sofrimentos quando possibilita que o profissional utilize a inteligência prática, incluindo a sua subjetividade, às tarefas (prescrito), tornando, dessa maneira, as atividades (real) viáveis. Além do favorecimento para que haja a cooperação entre o coletivo do trabalho e o reconhecimento, essas práticas favorecem o destino criativo.

As entrevistas desta pesquisa foram realizadas em meio à pandemia de Covid-19. Portanto, algumas questões importantes surgiram a partir da realidade do trabalho. Apesar de as narrativas não implicarem o sofrimento ético, a pesquisadora acredita ser inegável a demonstração do quanto as questões sociais/econômicas impactam e refletem nas organizações do trabalho, além de justificar algumas ações. Questões como aumento de carga horária, aumento das demandas do trabalho, causando sofrimento, além de demissões e falta de reconhecimento, surgiram nos relatos. Sugerem-se pesquisas que impliquem a verificação dos trabalhos em *home office* e os impactos na saúde mental do trabalhador.

Os conceitos levantados no desenvolvimento teórico desta pesquisa, que foram observados nas entrevistas, são: entre o prescrito e o real do trabalho, estratégias defensivas, dinâmica do reconhecimento, organização do trabalho, relacionamento com a gestão, sofrimento criativo, sofrimento ético, sofrimento patogênico, servidão voluntária, violência

simbólica e trabalho sujo. Os atos de preconceito não foram inferidos antes das entrevistas; trouxeram uma perspectiva inesperada.

A análise realizada não tem intuito de generalizar os resultados a todos os profissionais de RH, por tratar-se de uma pesquisa exploratória. Dessa forma, os dados levantados podem servir como base para entendimento do tema e desenvolvimento de futuras pesquisas.

De acordo com as narrativas, os anseios éticos fazem parte do cotidiano desses profissionais. Tendo em vista que o setor de RH lida com informações de cunho confidencial envolvendo a vida profissional dos trabalhadores, sua atuação é por vezes solitária.

As entrevistas realizadas nesta dissertação demonstram o quanto o conhecimento sobre decisões que envolvem os destinos dos trabalhadores na organização, o contato com tipos de gestões perversas, o entendimento da manipulação de informações, o contato com histórias que compreendem assédio moral, os preconceitos compreendidos, nesse caso, no subsistema de recrutamento e seleção, podem conduzir esses profissionais ao sofrimento.

A condução e os destinos empregados pelos trabalhadores constituem diversas alternativas como sofrimento criativo na utilização da inteligência prática, que podem incluir: mudança de área, busca de cooperação pelo coletivo do trabalho, pedido de demissão, propostas de saídas não prescritas, busca de apoio na gestão e equipe e sofrimento patogênico levando à utilização de remédios controlados e adoecimento, busca por grupos de estudos, fé e métodos psicoterapêuticos a fim de ter acesso à escuta.

A relevância deste estudo fez-se presente ao propiciar um debate que envolve o sofrimento ético, permeado por diferentes perspectivas, não somente psíquicas, mas integradas a diferentes contextos – social, organizacional, setorializado no RH e assimilado individualmente ou pelo coletivo.

Acredita-se que, a partir deste estudo, possa ser elaborada uma agenda para futuras pesquisas. Verificar a incidência do sofrimento ético em outras profissões, averiguar as questões de gênero dentro das contratações de profissionais de RH. Nesta pesquisa, dos onze profissionais entrevistados, apenas dois eram do sexo masculino. Outro estudo possível está ligado ao relacionamento com os gestores e com a equipe e aos impactos que ele pode acarretar na construção da subjetividade do trabalhador. Diversos temas podem surgir da análise sujeito – trabalho – sofrimento – prazer.

Por fim, cabe destacar que este trabalho consiste em permitir um olhar humanizado em relação aos profissionais de RH, que estão imersos na realidade organizacional e que têm contato com as diversas demandas imperceptíveis ao restante dos trabalhadores. Eles, por vezes, sofrem calados e buscam soluções para manejar as demandas da empresa *versus* as dos trabalhadores *versus* as suas próprias questões.

REFERÊNCIAS

- ARENDDT, Hannah (1978). A vida do espírito. 7. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009. 546 p.
- ARENDDT, Hannah. Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.
- BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Almedina, 2011. 280 p.
- BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. (Org.). Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria da Previdência. Saúde e Segurança: estudo apresenta análise sobre benefícios por incapacidade. Brasília, DF, 2017.
- BOSKOVIC, Alessandra Barichello; KOZICKI, Katya. Preconceito e Tolerância: Reflexões Acerca das Cotas Raciais nas Universidades. Revista Direito, Estado e Sociedade, n. 47, 2016
- CÁLGARO, J. C. C. Servidão voluntária. VIEIRA, Fernando de O; MENDES, Ana Magnolia; MERLO, Alvaro R. Crespo (Org.). Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013. p. 391-394.
- CARRIERI, A. P; DINIZ, A. P. R; BICALHO, R. A. Poder Simbólico e Gestão de Pessoas: uma discussão a partir das experiências de trabalhadores gays. In: Claudia Bitencourt. (Org.). Gestão Contemporânea de Pessoas. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010, v. 1, p. 353-369, 2010.
- DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 14 n. 54, p. abr/maio/jun.1986.
- DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- DEJOURS, Christophe. Violence ou domination? Travailler, [S.l.], n. 3, p.11-29, 1999.
- DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. Revista produção, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.
- DEJOURS, Christophe. A Banalização da injustiça social. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: Mendes AM, Cruz SC, Facas EP (Org). Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2007.
- DEJOURS, Christophe. Trabalho, tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida à prova do real. São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, Christophe. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, p. 57-12, 2011.

FERREIRA, João Batista. Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. Rio de Janeiro: 7Letras, 2009.

GAULEJAC, Vincent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e letras 2007. 344 p.

GUI, Roque Tadeu. Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos. Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 22, n. 4, p. 86-93, Dec. 2002.

MARTINS, Soraya Rodrigues. A clínica do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009. 226 p. (Coleção Clínica Psicanalítica).

MARTINS, Soraya Rodrigues. A escuta do sofrimento na clínica do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Alvaro R. Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres (Org.). Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

MARTINS, Soraya Rodrigues; CRUZ LIMA, Suzana Canez. Reconhecimento e Coletivo de Trabalho. In: MONTEIRO, Janine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia. Trabalho e Prazer: Teoria, Pesquisas e Práticas. Curitiba: Juruá, 2015.

MALHOTRA, N. K. Marketing research: an applied orientation. New Jersey: Prentice-Hall, 1993.

MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. Trivium-Estudos Interdisciplinares, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 74-90, 2017.

MORAES, R. D. Sofrimento Criativo e Patogênico. In: Vieira, F.O, Mendes A.M, Merlo ARC. (Org). Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba: Juruá Editora; 2013. p. 415-419.

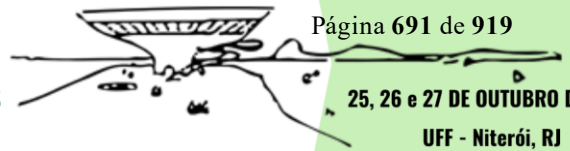
NOGUEIRA, Laura Soares Martins; OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro de; BELLOC, Márcio Mariath. Segurança e saúde no trabalho e o sofrimento ético. Revista do NUFEN, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 41-61, 2020.

OLIVEIRA, Nildete Terezinha. Somatização e sofrimento no trabalho. Textos & Contextos, Porto Alegre, v. 2, n. 1, p. 1-14, 2003.

PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vicent de; DESCENDRE, Daniel. O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. Atlas, 1987.

ROLO, Duarte. Histoire et actualité du concept de souffrance éthique. Travailler, [S.l.], v.37 n. 1, p. 253-281, 2017.

TRAGTENBERG, Mauricio. Burocracia e ideologia. 2. ed. São Paulo: Unesp, 2005.



VASCONCELOS, ACL. Sofrimento ético. In: VIEIRA, Fernando de O; MENDES, Ana Magnolia; MERLO, Alvaro R. Creso. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba, PR: Juruá Editora, p. 421-426, 2013.

TELETRABALHO: SENTIDOS E SIGNIFICADOS NAS PRÁTICAS EM PSICOLOGIA

Ana Luíza Mamoni Rosseto

Acadêmica de Psicologia

anarosseto@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense - Volta Redonda – RJ

Fernando Faleiros de Oliveira

Doutor em Psicologia

emandofaleiros@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense - Volta Redonda, RJ

RESUMO EXPANDIDO

O surgimento do coronavírus tornou necessária a tomada de medidas para impedir que a população se contaminasse ainda mais como, principalmente, o isolamento social. Esse processo exigiu a criação de novas formas de comunicação, estudo e trabalho, de maneira que as pessoas pudessem, minimamente, seguir com suas vidas, o que marcou a ampliação do uso das tecnologias da informação e da comunicação (TICs). Assim, a vivência da pandemia do COVID-19 – e do lockdown promovido como medida emergencial – trouxe, como tópico de debate, as adaptações tecnológicas necessárias às atividades e suas repercussões na realização e compreensão dessas.

Embora as mudanças trazidas pela pandemia nas áreas da comunicação e da educação tenham sido evidentes, essa pesquisa se direciona aos impactos causados no trabalho, em específico, no trabalho dos psicólogos. Esse direcionamento é fruto da formação no curso de Psicologia na Universidade Federal e do contato, ao longo dessa, com reflexões sobre o trabalho propostas em seu currículo, o que – somadas à vivência da pandemia – constituíram o desejo de compreender os impactos do trabalho remoto na profissão de psicólogo.

Para isso, o presente trabalho faz uso de embasamentos teóricos de interfaces sociais, filosóficas e metodológicas, na busca de mapear as repercussões do “home-office”, uma vez que, embora a pandemia tenha seu início datado no ano de 2020, os efeitos da ampliação do uso de TICs tem reverberações contínuas até o presente momento, o que, em sua pluralidade de práticas, leva a reformulações da Psicologia tanto em sua práxis, quanto no entendimento de sua atuação.

Para caminhar com essa proposta, discutirá questões sobre a função psicológica do trabalho, o trabalho em Psicologia – e seus respectivos sentidos e significados, perpassando matrizes epistemológicas do campo da Psicologia das organizações e do trabalho, visando compreender quais os impactos do teletrabalho no trabalho dos psicólogos do Brasil.

Trabalho, do latim “tripalium”, se origina etimologicamente como um instrumento de tortura, associado a alguém que está em sofrimento ou sendo atormentado. É possível evidenciar a evolução do termo no sentido de esforço, uma vez que não há trabalho sem que a atividade tenha como base um dispêndio de energia em prol de um objetivo. Dessa forma, embora o objetivo de um trabalho possa ser o mesmo, o esforço é individual, sendo singular para cada trabalhador (Lhuilier, 2013).

Assim, o aspecto individual do trabalho se constitui na maneira como o trabalhador se relaciona com o fazer da atividade, pensando no esforço e no saber empenhado em sua realização, mas

também na centralidade que o trabalho tem em sua vida. Uma vez que a maior parte do tempo dos indivíduos é ocupado por seus trabalhos, é possível compreender que - para além de ganhos materiais - o trabalho tem papel relevante na construção da identidade e de vínculos afetivos e imaginários (Hoffmann & Zille, 2017).

E é seguindo a ideia dos vínculos criados, que podemos pensar no trabalho como algo constituído em relações sociais, pressupondo engajamentos subjetivos a serem afirmados na relação do sujeito com o social (Praun, 2016). Essa confrontação dialética e simultânea entre o indivíduo, o outro e a realidade, permite que se compreenda a função social essencial do trabalho como atividade que implica ligar-se e ajustar-se aos outros em prol da produção de algo (Lhuillier, 2013).

Também se discorre sobre a função exercida pelo trabalho, de seu papel como estruturador cognitivo ao seu lugar na construção de vínculos interpessoais, marcando a centralidade do trabalho na vida das pessoas como produtor de saúde e adoecimento, prazer e sofrimento, amizades e discórdias, entre outras possibilidades (Gondim & Borges, 2020).

Apesar de compreender a importância de todas as funções exercidas pelo trabalho, esse trabalho se atém a função psicológica do trabalho na visão de Yves Clot. O autor aponta que à medida que a vida oferece diferentes âmbitos da existência (família, lazer, religião, comunidade...), o trabalho assume o papel de articulá-las, integrando as ações das pessoas. Dessa maneira, o trabalho se localiza entre as demandas individuais e as coletivas e, através da mediação da atividade, faz valer a articulação entre sentidos e significados, uma vez que é a partir da realização da atividade que se pode falar e pensar o trabalho (Clot, 2006; Bendassolli & Gondim, 2014).

Essa realização leva à percepção e ao sentimento, ou como visto no latim, ao “Sensus” que representa tanto sentido quanto significado, de maneira que podem ser compreendidos como semelhantes, complementares ou mesmo distintos (Martho & Messias, 2023). Quando se trata de sentidos e significados do trabalho, os dois termos se inter-relacionam no que tange a criação de vínculo com a atividade realizada, uma vez que ambos envolvem a forma como o indivíduo se relaciona com o mundo, refletindo diferentes trajetórias individuais e inserções sociais (Gondim & Borges, 2020). Nessa associação, podemos entender que o significado da atividade, concreto no resultado do trabalho, impregna de sentido à relação com o mundo: trabalhar é desempenhar um papel (Guérin & Kerguelen, 2021).

No entanto, apesar dessa possibilidade de justaposição, no presente trabalho, sentido e significado serão compreendidos como construtos diferentes que se relacionam: sendo que Significado se refere à estabilização de ideias, que une pensamento e fala, e se dá por ação de um determinado grupo, em um determinado espaço-tempo, ou seja, não é cristalizado e se constrói em consonância com as situações vivenciadas. Essas ideias, estabelecidas socialmente em um significado, são utilizadas na constituição de Sentidos, os quais, por sua vez, tem caráter simbólico e individual (Tonetto Costas & Soares Ferreira, 2011).

Dentre os estudos sobre o tema, no campo do trabalho, os realizados pelo grupo Meaning of Work International Research Team (MOW) trouxeram contribuições a nível mundial, definindo significado do trabalho como um construto multidimensional e dinâmico, formado por interações e influenciado por mudanças no indivíduo e em seu trabalho (Schweitzer et al., 2016).

Sentido do trabalho pode ser visto como um construto formado por dimensões referenciadas pela centralidade do trabalho na vida da pessoa, normas sociais sobre o trabalho (aspectos éticos, deveres e direitos do trabalhador), e resultados valorizados do trabalho (que justificam a realização das atividades), também se atribui esses sentidos por meio de sete mecanismos – autenticidade, autoeficácia, autoestima, propósito, pertencimento, transcendência, criação de sentido cultural e interpessoal –, além de observar quatro principais fontes desse significado: valores, motivações e crenças individuais; outras pessoas e grupos, dentro e fora do trabalho; contexto de trabalho; e, a vida espiritual (Martho & Messias, 2023).

O propósito do presente trabalho não se encontra em determinar qual a maneira mais eficaz de abordar o significado e o sentido do trabalho, e sim em – pautado na influência

desses construtos na realização e compreensão da atividade – descobrir quais os impactos causados pelo trabalho remoto no fazer Psicologia no Brasil.

Assim, para pensar o fazer Psicologia no Brasil é preciso compreender como se constituiu a profissão de psicólogo no formato que se tem hoje no país, o que se inicia com a promulgação da lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962 que determina as diretrizes para a formação e atuação em Psicologia (Brasil, 1962a).

No que tange a formação em Psicologia, o primeiro currículo mínimo para os cursos de Psicologia vigorou por mais de quarenta anos, sendo aprovado pelo Parecer nº403 do Conselho Federal de Educação em 19 de dezembro de 1962 (Brasil, 1962b). Este buscava conferir ao psicólogo brasileiro uma identidade, e por isso era uniforme em todo território nacional, sem levar em consideração especificidades socioculturais de cada região. A visão de uma Psicologia elitista, o aumento do número de cursos – e consequentemente de profissionais –, a abertura democrática do país, entre outros fatores, levaram a necessidade de repensar a maneira como se estruturava a formação em Psicologia (Oliveira & Guimarães, 2021).

Nesse sentido, precisamos compreender que a Lei nº 4.119 promulga a atuação do psicólogo em sua pluralidade. Em seu artigo 13, é conferido ao portador do diploma de psicólogo o direito a ensinar Psicologia, além de – como é trazido em seus parágrafos – a realização de: diagnóstico psicológico, orientação e seleção profissional, orientação psicopedagógica, solução de problemas de ajustamento, e a colaboração em assuntos psicológicos ligados a outras ciências. Permitindo que se entenda a atuação do psicólogo como dada em diversos territórios e abrangente a um amplo campo de atividades (Brasil, 1962a).

Para isso, em 2004 e 2011, as publicações das DCN (Diretrizes Curriculares Nacionais) passam a pensar sobre qual o perfil de profissional deve ser formado, e para isso, articularam eixos estruturantes a partir dos quais se estabelecem conhecimentos, competências e habilidades a serem desenvolvidas. Nessas publicações também se reconhece : (a) o fenômeno psicológico como multideterminado e social e historicamente influenciados; (b) a diversidade de teorias e práticas; (c) a variedade de contextos de inserção no trabalho; (d) a necessidade de uma postura crítica, ética e comprometida socialmente, enquanto incentiva a multidisciplinaridade, a integração entre prática e teoria durante a formação e a formação continuada dos profissionais (Brasil, 2004, 2011; Oliveira, 2021).

Ao pensar a constituição da profissão em Psicologia, é preciso incluir a dimensão histórica, ou seja, o tempo histórico e suas características como construtores dessa identidade profissional do psicólogo, entendendo que as interações em níveis individuais, sociais e institucionais, em

determinado espaço-tempo, formam uma compreensão da profissional diferente do que as mesmas interações vividas em outro momento ou geração (Bastos & Gondim, 2010).

Assim, apesar da relevância da formação no direcionamento profissional de cada psicólogo, o presente trabalho tem como foco não só a formação, como também a atuação em Psicologia, daí a importância da compreensão das mudanças causadas no processo de formação por meio das DCNs e do avanço do campo profissional pois evidenciam a maneira como se constitui e desenvolve a Psicologia no Brasil, em seu viés crítico e plural. Dessa forma, se a percepção do que é o trabalho em Psicologia se altera diante das circunstâncias, é possível inferir que durante e após a pandemia do COVID-19 – e a obrigatoriedade do uso de tecnologias – houve uma alteração no que se entende como ser psicólogo no Brasil. Tais mudanças, sejam no manejo da atividade ou na compreensão desta, são objetos de debate deste trabalho.

Nesse sentido, conceituação de teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências do empregador por meio do uso de tecnologias da informação e da comunicação

é anterior à pandemia de 2020, tendo o teletrabalho surgido como trabalho remoto por comunicação mediada no século XIX, no qual registros relatam que Edgar Thompson usava o telégrafo para gerir e controlar as linhas de trem (Gondim & Borges, 2020).

Enquanto antes o teletrabalho era uma ferramenta de melhoria de gestão, sendo desenvolvida para a atividade, a realidade na qual o presente trabalho se insere, traz a adequação das atividades ao teletrabalho, uma vez que os profissionais tenham tido que se adequar ao “home-office” durante o isolamento social. Atualmente, com o fim do isolamento social, o teletrabalho permanece como uma modalidade popular e muito presente na realidade dos psicólogos, que são a ênfase deste trabalho, e se viabiliza pela massificação do acesso às TICs, constituindo uma inovação organizacional que dissolve o espaço e o tempo (Nohara et al., 2010).

A manutenção do trabalho remoto como uma opção se dá diante de numerosas vantagens possibilitadas por este, ora para os trabalhadores como: a flexibilização das jornadas, a melhor organização do tempo, não demandar tempo de deslocamento trabalho-casa e autonomia sobre o modo de trabalhar; ora para as organizações, como: redução dos custos com espaço físico, aumento da produtividade, diminuição do absenteísmo e retenção de talentos. (Rocha & Amador, 2018).

Porém, é preciso salientar que os aspectos desvantajosos do teletrabalho têm reverberações importantes na sociedade, uma vez que a falta de um ambiente coletivo de trabalho pode - além de reduzir chances de desenvolvimento profissional- intensificar os riscos psicossociais vinculados a desumanização das relações de trabalho, fragmentando os coletivos de trabalho, isolando o trabalhador, levando a perda de sentido do trabalho (Gauriau, 2022).

Para Abbad et al. (2019) é pensando na importância das relações desenvolvidas com colegas de trabalho na construção de sentido à experiência de trabalho, que se busca entender o (re)desenho do trabalho pós-pandemia, ou seja, como os arranjos gerados pelo isolamento social se tornam sustentáveis na manutenção do teletrabalho, visto que a manutenção do modelo à distância traz problemáticas intrínsecas aos seus benefícios. Ainda que o “home-office” traga um suposto aumento da autonomia, verifica-se que trabalhadores presenciais percebem maior autonomia de decisão e realização, tal qual, enquanto se pontua a redução de tempo no trânsito e o gasto com combustível, se evidencia a tendência ao isolamento social, e ainda frente a possibilidade

de passar mais tempo com a família, há um revés de aumento dos conflitos familiares e a dificuldade no arranjo trabalho x família.

Além disso, para Camacho e Barrios (2022) e Sticca et al. (2022), o surgimento do termo "tecnostresse" aparece como consequência de características do teletrabalho como a necessidade de estar sempre conectado, o grande número de informações que se tem acesso o tempo todo e problemas técnicos dos aparelhos/aplicativos. Ter seu ambiente alterado pela presença das TICs, assim como a sobrecarga de demandas e informações, e a sensação de não poder se desconectar, tem papel definitivo no processo de adoecimento no trabalho, permitindo observar o tecnostresse em duas dimensões: a tecnoansiedade – caracterizada pela tensão e desconforto ao usar ou pensar em usar algum tipo de TICs; e a tecnofadiga – representada pela exaustão mental e cognitiva.

Na Psicologia, cuja atuação no modelo remoto se autoriza completamente pela Resolução nº 11/2018 do Conselho Federal de Psicologia (Brasil, 2018), os benefícios e problemáticas possuem especificidades. Enquanto antes da pandemia o atendimento clínico remoto (por consequência, as TICs também) era pouco usado pelos psicólogos – o Censo 2022 da Psicologia aponta um salto de 44% no uso de tecnologias após o auge da pandemia, sendo que antes eram usadas majoritariamente para se aperfeiçoar e se comunicar e após, passam a ser usadas para aulas, reuniões, atendimentos e outras ações de trabalho (Gondim & Barros, 2022).

Benefícios já citados – como a redução do tempo de deslocamento, maior possibilidade de estar com a família, maior flexibilidade e autonomia – também permeiam o fazer do psicólogo, assim como as problemáticas apresentadas, em especial a questão de desumanização da atividade. Mas é nas individualidades da atividade em Psicologia que a questão fica mais séria: a perda do componente não-verbal da análise e a automatização por robôs, tendo intervenções genéricas devido a limitação dos algoritmos (Peixoto & Bentivi, 2022).

Nesse sentido, o debate sobre o avanço de tecnologias artificiais e de seu uso direcionado a atendimentos psicológicos é necessário -principalmente diante do aparecimento exponencial de sites que oferecem serviço psicológico remoto sem que se tenha acesso aos profissionais por trás dele – uma vez que não é possível prever quais as reverberações a longo prazo, desse tipo de acesso ao atendimento psicológico.

O que se sabe é que, mesmo após três anos do início do isolamento social, as regulamentações das TICs e os arranjos necessários para realização das atividades ainda estão em processo de construção e precisam levar em consideração as condições de trabalho e as demandas individuais de cada profissão.

Na Psicologia é preciso compreender os efeitos da atuação remota na clínica, vendo efeitos a longo prazo e as problemáticas da “tecnologização” do atendimento, nas demais áreas de atuação, é preciso olhar para os efeitos da contínua conexão, da relação família x trabalho, da ausência de relações profissionais pessoalmente e de contato com clientes e pacientes.

Desde o início da Pandemia de COVID-19, pesquisadores buscam compreender os efeitos das mudanças causadas pela obrigatoriedade do uso das TICs. No que tange a psicologia, Messias e Cury (2021) se direcionam à prática clínica – para compreender se a mudança no modo de realizar o atendimento altera a maneira como o tratamento caminha – e obtém respostas favoráveis ao uso de tecnologias nessa área da psicologia. Já Porto et al (2020), por sua vez,

apontam a preocupação da psicologia organizacional com a individualização do trabalho, diante da ausência de encontros e construções coletivas.

Mas, pensando na tríade proposta por Bendassolli e Gondim (2014) que se constitui esse trabalho, tendo sentidos, significados e função psicológica do trabalho, papéis na organização da vida do indivíduo, uma vez que o trabalho tem centralidade no dia a dia das pessoas. Para isso, faz uso do direcionamento proposto por Gondim e Borges (2020), no intuito de produzir uma reflexão acerca do trabalho do psicólogo após o COVID-19, pensando seus sentidos e significados. Assim, perguntas como “que sentidos e significados meu trabalho possuía para mim?” precisam ser feitas em prol de compreender se a realização da atividade no modelo remoto altera, de alguma maneira, a compreensão que se tem do próprio trabalho.

Nesse sentido, e com o fim do isolamento social, é preciso distinguir que atividades quais atividades são realmente possíveis de se realizarem remotamente e o que precisa ser melhorado na infraestrutura e investido em preparação pessoal para isso. Em caso se decida pelo modo à distância de trabalhar, é preciso hierarquizar necessidades e possibilidade em prol de organizar as demandas, já que só a partir da delimitação de espaço e tempo se faz possível (re)construir o sentido que a atividade tem para cada um (Gondim & Borges, 2020).

Evidencia-se nesse trabalho a necessidade de realização de pesquisas em busca do entendimento de que os reais impactos do teletrabalho na atividade do psicólogo, pensando sua atividade em especificidades e formas de compreendê-la. Porém, as consequências específicas se aplicam de diferentes maneiras diante de cada área de atuação, de maneira que a pluralidade que se constitui a profissão dificulta a análise de maneira completa.

Palavras-chave: Psicologia; Prática profissional; Significado; Teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 19(4), 772-780. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a06.pdf>
- Bastos, A.V. B., & Gondim, S. M. G. (Eds.). (2010). *O Trabalho do Psicólogo no Brasil*. Artmed.
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a10.pdf>
- Brasil (1962a). *Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Diário Oficial da União. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14119.htm.
- Brasil. Conselho Federal de Educação. (1962b). *Parecer nº 403 de 19 de dezembro de 1962*. Diário Oficial da União.
- Brasil (2004). *Resolução CNE/CES nº 8, de 7 de maio de 2004*. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Psicologia. Conselho Nacional de Educação.

https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_rces0804.pdf?query=Documento%20Curricular.

Brasil (2011). *Resolução CNE/CES nº 5, de 15 de março de 2011*. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia, estabelecendo normas para o projeto pedagógico complementar para a Formação de Professores de Psicologia. Conselho Nacional de Educação.
https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/pdf/CNE_RES_CNECESN52011.pdf.

Brasil. Conselho Federal de Psicologia. (2018). *Resolução nº 11 de 11 de maio de 2018*. Diário Oficial da União. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/05/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-11-DE-11-DE-MAIO-DE-2018.pdf>

Camacho, S., & Barrios, A. (2022). Teleworking and technostress: early consequences of a COVID-19 lockdown. *Cognition, Technology & Work*, 24(3), 441-457, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10111-022-00693-4>

Clot, Y. (2006). *A Função Psicológica do Trabalho*. Vozes.

Tonetto Costas, F. A., & Soares Ferreira, L. (2011). Sentido, significado e mediação em Vygotsky: implicações para a constituição do processo de leitura. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55, 205-223. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/24601/00520113000056.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gauriau, R. (2022). Riscos Profissionais no Trabalho a Distância: Teletrabalho, Trabalho Remoto e Trabalho Via a Plataformas Digitais. Riscos Novos, Emergentes ou Intensificados? *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, 8(2), 140-164. <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399/174>

Gil, A. C. (2022). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4 ed. Atlas.

Gondim, S. M. G., & Barros, L. O. (2022). A escolha da profissão de Psicóloga(o) e a carreira: o que mudou ao longo do tempo? In: Conselho Federal de Psicologia. *Quem faz a Psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente para construir o futuro – Volume I: formação e inserção no mundo do trabalho*, 73-85. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Censo_Psicologia_Voll-1.pdf

Gondim, S. M. G., & Borges, L. O. (2020). Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. *SBPOT Temática*, v.5. http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf

Guérin, F., Kerguelen, A., & Laville, A. (2021). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. Blucher.

Hoffmann, C. D., & Zille, L. P. (2017). Centralidade do trabalho, aposentadoria e seus desdobramentos biopsicossociais. *Revista Reuna*, 22(1), 83-102. <https://revistas.una.br/reuna/article/view/878/682>

Lhuilier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000300002>

Martho, R. G., & Messias, J. C. C. (2023). Sentidos do Trabalho para Brasileiros de Meia-Idade: Um Estudo Fenomenológico. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 23(1), 138-157. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/75305/45809>

Messias, J. C. C., & Cury, V. E. (2021). Sobre o sentido da prática clínica em tempos de pandemia: reflexões de psicoterapeutas brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 26(3), 263-272. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/epsic/article/view/20789>

Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & Silva, M. M. (2010). O Teletrabalho na Percepção dos Teletrabalhadores. *RAI - Revista de Administração e Inovação*, 7(2), 150-170. <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174/83246>.

Oliveira, F. F. (2021). *Desenvolvimento histórico da Psicologia no Brasil, avaliação dos fatores psicossociais e impactos na capacidade para o trabalho em psicólogas e psicólogos*. Tese (Doutorado em Psicologia) Universidade Católica Dom Bosco. <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/1037637-2021-tese-fernando-faleiros-final-publi.pdf>.

Oliveira, F. F., & Guimarães, L. A. M. (2021). Psicologia no brasil: antecedentes históricos para a constituição da ciência e da profissão. *International Journal of Development Research*, 11(04), 46206-46210. <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/21648.pdf>

Peixoto, A. L. A., & Bentivi, D. R. C. (2022). O Impacto de Novas Tecnologias na Atuação Profissional. In: Conselho Federal de Psicologia. *Quem faz a Psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente para construir o futuro – Volume II : condições de trabalho, fazeres profissionais e engajamento social*, 150-169. https://site.cfp.org/wp-content/uploads/2022/12/Censo_Psicologia_Vol2-1.pdf

Porto, J. B., Palacios, K. P., & Neiva, E. R. (2021). Ajustes e Mudanças Organizacionais em Tempos de Pandemia da COVID-19. *Orientações para o Home-Office Durante a Pandemia da COVID-19*, 59-65. <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf>

Praun, L. (2016). A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 19(2), 147-160. <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/140593/135552>

Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/54516>

Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfó, S. R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 103-116. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n1/v16n1a09.pdf>

Sticca, M. G., Carlotto, M. S., Fernandes, M. C., & Kanan, L. A. (2022). Psicólogas(os) Clínicas(os) Brasileiras(os) em Trabalho Remoto: Tecnoestresse, demandas e recursos. In: Conselho Federal de Psicologia. *Quem faz a Psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente*

para construir o futuro – Volume II : condições de trabalho, fazeres profissionais e engajamento social, 170-183. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Censo_Psicologia_Vo12-1.pdf

Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & sociedade*, 19, 38-46. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/?format=pdf&lang=pt>

UM ESTUDO SOBRE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DOS MOTORISTAS DE CAMINHÃO

Angélica Francine Frey
Mestre em Psicologia
angelicafrancinefrey@gmail.com

Carmem Regina Giongo
Pós-doutoranda e doutora em Psicologia Social e Institucional
Mestre em Psicologia
carmemgiongo@feevale.br
Universidade Feevale

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O foco neste estudo são os motoristas de caminhão e sustenta-se na perspectiva da psicodinâmica do trabalho (Dejurs, 1992). O objetivo é analisar os fatores de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas de caminhão. E busca-se: (a) descrever a organização e as condições de trabalho de motoristas de caminhão; (b) verificar os fatores de prazer no trabalho; (c) identificar os fatores de sofrimento no trabalho e (d) compreender as estratégias defensivas relacionadas ao trabalho.

Método – Delineamento exploratório-descritivo de metodologia mista. Utilizamos um questionário sociodemográfico, Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) (Mendes & Ferreira, 2007) e entrevistas semiestruturada (Minayo, 2015). O acesso aos participantes ocorreu por conveniência da pesquisadora, divulgação da pesquisa e também através do método *Snowball* (Heckathorn, 2011). A coleta ocorreu em novembro de 2021 e janeiro de 2022, no estado do Rio Grande do Sul e seguiu os cuidados éticos, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Feevale (Parecer 5.082.325). Participaram 30 motoristas de caminhão, do sexo masculino, com idade entre 30 e 66 anos. Todos aceitaram participar voluntariamente e concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE). Os dados sociodemográficos foram submetidos a uma análise descritiva. Os resultados do ITRA, foram analisados com base nas médias gerais de cada um dos fatores e no percentual do número absoluto de trabalhadores e classificados conforme proposto por Mendes & Ferreira, (2007). As entrevistas foram analisadas base no método de análise dos núcleos de sentido (ANS) (Mendes, 2007).

Resultados – Os participantes, possuíam CNH categoria A/E; vínculo empregatício formal; ensino médio completo e ensino fundamental incompleto. Residiam no estado do Rio Grande do Sul, seguido do Espírito Santo e Ceará. O ITRA, a escala que avalia o contexto de trabalho, os participantes pontuaram a média de 1,99, classificada como satisfatória. A escala de custos humanos do trabalho, apresentou níveis críticos (média de 2,61). A escala de avaliação do prazer e sofrimento no trabalho aponta fatores satisfatórios em prazer no trabalho (média de 4,93) e sofrimento no trabalho (média de 1,32). A escala de danos relacionados ao trabalho, apresentou índices satisfatórios (média 0,92), indicando saúde e bem-estar dos trabalhadores. A partir da análise das entrevistas, foram criados quatro núcleos de sentido: 1) *A rotina é bem puxada*: organização do trabalho; 2) *O país sem nós não é nada*: prazer no trabalho; 3) *A maneira como a gente é tratado*: sofrimento no trabalho; 4) *A gente procura entreter a mente*: Estratégias defensivas.

Conclusão – Os dados apontaram para a precarização das condições e da organização do trabalho, gerando vivências de sofrimento associadas à insegurança, à falta de infraestrutura dos percursos, a sobrecarga de trabalho e a necessidade de cumprir os prazos das entregas. Diante disso, os motoristas parecem utilizar estratégias defensivas de negação e racionalização do sofrimento. Além disso, as vivências de prazer estavam atreladas ao amor pela profissão, a remuneração e a importância social do trabalho. Concluiu-se que são necessárias ações e projetos públicos, principalmente de melhorias nas condições de trabalho do grupo profissional.

Palavras-chave: Saúde mental; Condução de veículos; Psicodinâmica do trabalho

REFERÊNCIAS

Confederação nacional do transporte (2019). *O transporte move o Brasil: resumo das propostas da CNT ao país*. Brasília: CNT. Recuperado em 03 março 2023, em: <https://cnt.org.br/propostas-cnt-transporte>

Confederação Nacional do Transporte (2019b). *Pesquisa CNT de perfil dos caminhoneiros 2019*. Brasília. Recuperado 26 maio 2022, em <https://www.cnt.org.br/perfil-dos-caminhoneiros>

Childhood Brasil (2021). *O perfil do caminhoneiro no Brasil*. (4ª ed.). https://www.childhood.org.br/publicacao/PESQUISA_O%20PERFIL%20DO%20CAMINHO%20NEIRO%20BRASILEIRO_2021.pdf

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5ª. ed.), São Paulo, SP: Cortez.

Heckathorn D. D. (2011). Snowball versus respondent-driven sampling. *Sociological methodology*, 41(1), 355–366. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2011.01244.x>

Mendes, A. M. (Org.). (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre trabalho e Riscos de adoecimento ITRA: Instrumento Auxiliar de Diagnósticos de indicadores críticos no trabalho. IN: Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIRAS DE HOSPITAIS PRIVADOS

Raissa Nayara Mota Pereira Costa
Mestranda em Psicologia
raissan.mota@gmail.com
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Doutora em Psicologia
carla.vaz@ufma.br
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Os cuidados em saúde perpassaram séculos e gerações sendo realizados pelos mais variados personagens e instituições até que fossem organizados como pertencentes a cada área de especialização que se tem hoje. Dentre estas especializações, a enfermagem é uma área profissional que tem grande relevância para a área da saúde.

O desenvolvimento da enfermagem como profissão está ligado ao próprio desenvolvimento das práticas relacionadas à saúde. Inicialmente, os cuidados eram realizados por voluntárias, freiras e missionárias, ainda de forma rudimentar. Com o desenvolvimento técnico e científico, e atuação de personagens como Florence Nightingale, foi impulsionado o desenvolvimento da enfermagem como uma profissão autônoma e essencial nas instituições de saúde (Bastiani et al., 2015; Kruse, 2006; Vaghetti et al., 2015).

As instituições de saúde sofrem influência do contexto social e econômico no qual estão inseridas. Neste estudo, tratar-se-á em específico da realidade dos hospitais privados, nos quais verifica-se a adesão cada vez maior a uma lógica estritamente empresarial, inclusive com o crescimento no país de grandes redes hospitalares ligadas ao capital financeiro (Guimarães, 2020; Rizério, 2021).

Para realizar a discussão acerca do trabalho das enfermeiras no contexto dos hospitais privados, este estudo se utilizou das construções teóricas da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. A Psicodinâmica é uma abordagem teórica e metodológica que nasceu com os estudos do médico francês Christophe Dejours. A Psicodinâmica considera que, a partir da relação que os trabalhadores constroem com o seu trabalho, podem advir vivências de prazer e sofrimento que influenciam a formação de sua subjetividade e são fonte de saúde ou de adoecimento. Nesse contexto, a organização do trabalho, definida por Dejours (2015) como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico e as relações de poder, tem um papel muito importante. A Psicodinâmica considera que a organização do trabalho institui a divisão das tarefas e dos homens no mundo do trabalho, contribuindo dessa forma para a distância estabelecida entre o trabalho prescrito e o real. Assim, a organização do trabalho estará ligada ao destino do sofrimento no trabalho, uma vez que poderá favorecer o sofrimento criativo ou sua outra modalidade, o sofrimento patogênico (Anjos, 2013).

Este trabalho é oriundo de uma dissertação de mestrado e buscou investigar as vivências de prazer e sofrimento no contexto de trabalho de enfermeiras que atuam em hospitais na rede privada. Para isso, foram pensadas algumas questões para nortear essa discussão: Quais as implicações do modelo de organização do trabalho dos hospitais privados para o trabalho das

enfermeiras? Como as enfermeiras percebem o reconhecimento no trabalho que realizam? Há possibilidade de cooperação e formação de espaço de discussão para essas trabalhadoras?

Método – Para buscar a resolução do que foi proposto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, na qual foram entrevistadas nove enfermeiras que trabalham em hospitais da rede privada na cidade de São Luís, no Maranhão. Foram utilizados nas entrevistas um questionário sociodemográfico e um roteiro de entrevista semiestruturada, assim como foram resguardados todos os cuidados éticos que envolvem a pesquisa com seres humanos. Para análise das entrevistas foi utilizada a proposta da análise crítica de discurso sob a ótica da Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough (2001). Para o embasamento teórico e discussão dos resultados foi privilegiada a utilização dos conceitos e categorias da Psicodinâmica do Trabalho.

Resultados – A análise das entrevistas permitiu observar que as enfermeiras estão inseridas em organizações do trabalho que trazem características do modelo de gestão gerencialista, como adoção instrumentos de medição de resultados, ênfase no quantitativismo e produtivismo dos trabalhadores, além da busca constante por resultados cada vez melhores. As participantes relataram que seu trabalho envolve metas e indicadores, que sofrem grande pressão da organização para cumprir com as demandas da rotina de trabalho, tanto as demandas relativas à assistência com os pacientes, quanto as demandas burocráticas de registro das atividades, que permitem o acompanhamento das atividades em termos de medição do que está sendo cumprido. Esses fatores são fonte de pressão e sobrecarga para as trabalhadoras.

Ademais, há constante cobrança por flexibilidade das colaboradoras, que em muitas situações estendem o seu horário de trabalho ou executam atividades fora do ambiente hospitalar para que possam cumprir com as atividades que são exigidas pela organização. Dessa forma, o trabalho ganha uma grande proporção e toma um grande espaço na vida dessas trabalhadoras, trazendo consequências para sua vida pessoal e para suas relações além do trabalho.

As participantes da pesquisa afirmaram que o exercício do trabalho de assistência aos pacientes e o reconhecimento desse cuidado por parte deles é uma grande fonte de prazer no trabalho, mas que percebem que esse reconhecimento só é considerado relevante pela organização se ele for feito através de canais oficiais, para que possa fazer parte dos indicadores do hospital. As enfermeiras afirmaram que não percebem, por parte das instituições, o reconhecimento do trabalho que realizam.

A análise dos relatos permitiu ainda notar que há situações de prazer no trabalho quando as trabalhadoras estabelecem uma relação de proximidade com os seus colegas, em que há cooperação com a formação de um coletivo. Nesse ambiente, as trabalhadoras possuem um espaço público de discussão no qual podem encontrar liberdade de fala, solidariedade e confiança. No entanto, o relato de algumas participantes possibilitou perceber que em algumas equipes de trabalho a formação desse coletivo é dificultada pela falta de tempo para interação entre as profissionais e pelo estabelecimento de competições no grupo pela organização do trabalho.

Conclusão – Constatou-se que a adoção pelas instituições de saúde privadas de modelos de gestão cada vez mais ligados estritamente ao lucro e ao produtivismo traz reverberações para os profissionais que atuam nesses espaços. Foi possível observar que a dinâmica prazer-sofrimento experienciada pelas enfermeiras é impactada pelas características dessas organizações de trabalho.

Verificou-se que as profissionais de enfermagem trazem relatos de sobrecarga e pressão, dificuldade para estabelecer laços no trabalho, assim como competição e necessidade de maior reconhecimento. Assim como notou-se o prazer relacionado ao cuidado com o outro, ao

reconhecimento dos pacientes e companheiros de trabalho, fatores que por vezes são dificultados pela ação da instituição. Essas constatações apontam para a possibilidade de adoecimento físico e psíquico a que estão submetidas essas profissionais no exercício de sua profissão nesse contexto de trabalho.

Além do que já foi citado, acredita-se relevante levar em consideração uma característica particular da amostra escolhida, que é o fato de ser uma categoria profissional formada em sua grande maioria por mulheres. É importante ressaltar que essas profissionais sofrem os efeitos desse trabalho formal, assim como muitas vezes os efeitos de um trabalho de cuidado não remunerado, doméstico ou materno. Sem dúvida, esses também são fatores que influenciam a saúde e subjetividade dessas profissionais.

Palavras-chave: Trabalho; Organização do trabalho; Prazer e sofrimento no trabalho; Enfermagem.

REFERÊNCIAS

Anjos, F. B. dos. Organização do trabalho. (2013) In: F. de O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 267-273). Curitiba: Juruá.

Bastiani, J. de A. N., Ribas, D. L., Pereira, V. P., Padilha, M. I., Borestein, M. S. & Ferreira, A. C. As origens da enfermagem e da saúde: o cuidado no mundo. (2015) In: M. I. Padilha, M. S. Borensteins & Iraci dos Santos. *Enfermagem: história de uma profissão* (pp. 39-78). São Paulo: Difusão editora.

Dejours, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. (2015) São Paulo: Cortez.

Guimarães, F. (2020, 09 de dezembro) Maior rede privada de hospitais do país, Rede D'Or chega à B3 valendo R\$ 113 bi. 2020. *CNN Brasil*. <https://www.cnnbrasil.com.br/business/maior-rede-privada-de-hospitais-do-pais-rede-dor-chega-a-b3-valendo/>.

Kruse, M. H. L. Enfermagem Moderna: a ordem do cuidado. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, 59(1), 403-410.

Rizério, L. (2021, 7 de julho). Mater Dei: compra da maior rede privada de hospitais da região norte é passo importante para companhia, dizem analistas. *Infomoney*. <https://www.infomoney.com.br/mercados/mater-dei-compra-da-maior-rede-privada-de-hospitais-da-regiao-norte-e-passo-importante-para-companhia-dizem-analistas/>.

Vaghetti, H. H., Gregório, V. R. P., Zytkeuwisz, G. V., Padilha, M. I., Borestein, M. S. & Teodosio, S. S. da S. A organização da enfermagem e da saúde no contexto da Idade Média: o cuidado e a ciência no mundo e no Brasil. (2015) In: M. I. Padilha, M. S. Borensteins & Iraci dos Santos. *Enfermagem: história de uma profissão* (pp. 86-107). São Paulo: Difusão editora.

VIVÊNCIAS SUBJETIVAS DO TRABALHO DE ESTAGIÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DO PODER JUDICIÁRIO

Aline Ferreira Gomes
Especialista em Psicologia
alinegomes85@gmail.com
Tribunal de Justiça do Amazonas

Larissa Simões de Lima
Psicóloga
larissasimoeslima@gmail.com
Tribunal de Justiça do Amazonas

Ana Cláudia Leal Vasconcelos
Doutora em Psicologia
anaclealv@ufam.edu.br
Universidade Federal do Amazonas

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo investigar as vivências de prazer e sofrimento relacionadas ao universo do trabalho de estagiários de administração, que exercem suas atividades em um setor administrativo de uma instituição pública do Sistema Judiciário do Estado do Amazonas. A pesquisa fundamenta-se nas contribuições teóricas propostas pela Psicodinâmica do Trabalho, que possibilita ao pesquisador, considerar os aspectos subjetivos relacionados ao ambiente laboral, de forma a entender as influências benéficas ou maléficas na experiência do estagiário. Os resultados obtidos revelam um fragmento de como a organização do trabalho possui contribuição no desencadeamento de sofrimento para os estagiários, de outro modo, foi também evidenciado que os estagiários se mobilizam subjetivamente para subverter o sofrimento em prazer, dado as estratégias utilizadas frente às dificuldades encontradas na realização do trabalho, no dribles das prescrições para adaptar-se ao real do trabalho. O reconhecimento por parte dos superiores hierárquicos, os ganhos nos níveis simbólicos, representados pelo desenvolvimento de habilidades, da aquisição de conhecimento e experiência, e os ganhos em níveis materiais, representados pela bolsa de estágio, se mostram como fontes de realizações e das experiências de prazer, que permitem com que os estagiários continuem engajados a realizar seu trabalho.

Palavras-Chaves: Prazer, Sofrimento, Psicodinâmica do Trabalho, Estagiários, Instituição Pública

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa nasceu da inquietação acerca daquilo que está envolvido nas vivências do universo do trabalho, mas, essencialmente, sobre aquilo que diz respeito ao trabalho de estagiários de administração no âmbito administrativo do Poder Judiciário.

Essa categoria de trabalhadores carece de um olhar sensível e abrangente de profissionais que se dedicam a pensar sobre as particularidades deste trabalho. A realidade nos mostra que a vivência dos estagiários é invisibilizada, tendo pouca representatividade. Estaria esse fenômeno associado ao vínculo curto e rotativo que estes representam dentro das

instituições que fazem parte? Ou à equivocada percepção de que eles são apenas “mão de obra barata” que ajudam a enxugar as altas demandas de tarefas? Teria ainda alguma relação com a distorção do significado de “estágio” como prática de aprendizagem? Estes questionamentos se apresentam como alguns dos sinalizadores que mobilizaram esta pesquisa.

A experiência do estágio pode ser profícua em legar ferramentas ao indivíduo para desenvolver-se nas relações, no autoconhecimento, na potencialização das habilidades e no descobrimento de outras; na identificação e nas aspirações profissionais, ao passo que traz sentido à existência, ao sentimento de pertencimento e utilidade. Não obstante, este espaço de trabalho também é capaz de imobilizar, de adoecer, de fazer com que a percepção sobre si mesmo seja adoecedora, patológica.

Considerando as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2011) entendemos que na execução de qualquer trabalho (remunerado ou não), há uma vivência complexa e dinâmica que demarca a relação do homem com seu espaço laboral, além de que esta relação não se reduz ao deslocamento para um outro espaço e à aferição de renda e outros benefícios materiais, mas envolve diversos fatores, especialmente os subjetivos, que fazem com que esta experiência seja prazerosa e benéfica ou capaz de gerar um sofrimento que adoce o indivíduo. A forma com a Instituição se compõe e se organiza, o modo como a hierarquia é apresentada, a realização das tarefas, os recursos disponíveis para execução da mesma são alguns dos diversos fatores que estão presentes no cotidiano do trabalho e que podem interferir nas experiências de prazer e sofrimento no trabalho, como propõe Christophe Dejours (2011).

Realizamos, portanto, uma pesquisa sobre as vivências subjetivas de estagiários de Administração de uma unidade administrativa do Poder Judiciário, tendo como referencial teórico a Psicodinâmica do trabalho.

2. MÉTODO

Participaram desta pesquisa 05 Estagiários de Administração de uma unidade administrativa do Poder Judiciário. A Instituição da qual os participantes fazem parte, por se tratar de um órgão do Poder Judiciário do Estado, possui jurisdição que abrange Comarcas da Capital e do Interior, tendo a da Capital unidades distribuídas em Fóruns, Postos Descentralizados e uma Sede, onde atua o segundo grau da corte de justiça, além disso, possui uma unidade administrativa que para esta pesquisa foi o foco da investigação.

Os estagiários participantes da pesquisa possuem vínculo de estágio não obrigatório/remunerado, tendo contratos com duração de no mínimo 1 (um) ano e no máximo

2 (dois) anos, amparados por uma lei específica que determina seus direitos e deveres, a saber: a Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

Como instrumento de pesquisa, foram realizadas entrevistas com 5 estagiários que manifestaram interesse em participar.

O convite para participação da pesquisa ocorreu de forma presencial, através da visita da pesquisadora na unidade administrativa, oportunidade em que foi reunido supervisores e estagiários presentes para explicações do projeto e mediante a manifestação expressa do interesse de participação bem como a leitura e assinatura do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido)

As entrevistas seguiram um modelo semiestruturado, utilizando perguntas antecipadamente formuladas, mas abertas a outras questões que pudessem surgir no momento da realização da entrevista e que não foram previstas. A escolha desse instrumento se deu no intuito de permitir que o participante pudesse se expressar livremente, concedendo, na formulação do seu discurso, detalhes de sua vivência que de outro modo pesquisado, não seria captado. As entrevistas foram realizadas de forma individual, dentro das dependências laborais, mas em um setor distante do local de atuação do estagiário, onde lhe foi assegurado o sigilo e o conforto para os procedimentos de coleta de dados.

O passo seguinte à aplicação da entrevista, foi a transcrição e análise do conteúdo. Como método de análise, foi utilizada a Análise do Núcleo do Sentido (ANS) proposto por Mendes (2011), que é uma técnica adaptada da Análise de Conteúdo Categórica desenvolvida por Bardin (1977) e que se caracteriza como um olhar particular sobre os dados, em consonância com a abordagem teórica da Psicodinâmica do Trabalho.

Vale ressaltar que os nomes utilizados para identificar os participantes na pesquisa, são nomes fictícios, dado a preservação do sigilo. Finalizado o processo de análise foi confeccionado o relatório da pesquisa, e apresentaremos a seguir alguns dos resultados.

3. RESULTADOS

3.1 Os intensificadores de sofrimento

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a existência do sofrimento é algo indissociável do mundo do trabalho pois existe um conflito proveniente do distanciamento entre a organização do trabalho, que determina normas e prescrições, e a realização do trabalho efetivo, marcado pelos desejos do sujeito que incorporam expectativas de realizações pessoais, conforme explica Moraes (2013). Face ao entendimento de que o sofrimento está sempre presente nas situações de trabalho, Molinier (2013) elucida que esse sofrimento tem dois destinos possíveis: o destino

da criatividade, do “sofrimento criativo” que pode ser subvertido em prazer; e o sofrimento chamado de patogênico, que pode levar o sujeito à doença, ao encontrar suas estratégias defensivas esgotadas.

Nesse sentido, a respeito da vivência dos estagiários de administração de uma unidade administrativa do Poder Judiciário, foram apontados como intensificadores de sofrimento principalmente o distanciamento com os pares que acaba resultando num trabalho mais solitário, mais enrijecido, de modo que a falta de comunicação os distancia também do sentido do trabalho que realizam, pois são impossibilitados de expandir sua atuação.

(...) Assim, porque é cada um muito na sua, né? Inclusive eu assim... é porque, se eu não me engano, o setor que eu tô é um pouquinho novo, né, então tipo não tem lá aquelas coisas e às vezes tem horas que eu não tenho muito o que fazer, então a pessoa pensa “ah, não faz nada” sei lá, essas coisas assim, entendeu? (BRUNA)

Essa organização que delimita as atividades do estagiário sem permitir que este se integre e participe da elaboração do trabalho dos pares, causa um descontentamento com a experiência do estágio.

Eu acho que ali no caso, só a comunicação com os outros, né? (...)Porque é cada um ali na sua e às vezes a gente fica querendo ou não, retraído, né? Por conta disso (...) (BRUNA)

Os estagiários possuem um entendimento de que algumas coisas poderiam ser melhoradas, pois sabem que a experiência de estágio propõe justamente a experiência com múltiplas possibilidades, mas ao sentir a rigidez da organização de trabalho, se atém à estagnação, à impotência de promover mudanças.

Eu acho que impacta. Porque eu acho que seria bom a gente entender o todo né? tipo assim, a gente tá aqui e entender realmente como funciona o processo, é... o andamento dele e tudo, e não só ali onde a gente tá né... (BRUNA)

Outro fator atrelado à questão de relacionamentos e divisão de trabalho envolve a modalidade do teletrabalho. Joana, que é supervisionada por uma teletrabalhadora, revela que não gosta da forma como acontece seu acompanhamento, pois em determinadas situações necessita de orientações presenciais para compreender melhor sua atividade, mas não é possível pela ausência da servidora.

A falta de contato com visualização e verbalização também são fatores que tornam o trabalho complexo de ser realizado. O estágio é uma experiência que exige que o estudante concilie diversos setores da vida, como os estudos, o trabalho, as relações familiares e etc. Nessa experiência, o estagiário se encontra em um estado de teste na vida profissional, realizando um trabalho com o intuito de descobrir se possui ou não identificação, mas, não é um resultado que se obtém apenas com a percepção de si mesmo, por isso, o feedback realizado por quem supervisiona seu trabalho tem uma grande relevância ao avaliá-lo. Nesse sentido, Saulo relata

vivenciar um “estresse” por conta das pressões que sofre, sem ter uma avaliação do trabalho que exerce.

(...) Como falei quando você é estagiário é muita pressão em cima de você, você não sabe se tá no curso certo, não sabe como tá sua casa, não sabe como tá no seu setor e pode refletir porque como eu falei não tem um feedback dos seus chefes ali, é subordinado alguém, mas você não sabe o que tá fazendo, só quem vê é a pessoa de fora, e aí com tudo isso você pensa que tá fazendo uma coisa errada aí tá fazendo uma coisa boa, você acaba pegando um estresse. (SAULO)

Fred explica que possui um quadro de ansiedade que já existia antes de estar no estágio, inclusive, cita que não sente “desprazer” no trabalho, ainda assim, suas condições de saúde mental acabam afetando seu desempenho, inferindo na pressa ao executar suas atividades e tendo seu comportamento percebido pelos outros.

Eu tenho noites mal dormidas, a ansiedade faz sentir isso... tem a questão de tu não conseguir se alimentar ou tu quer comer um boi, né? Ou tu não dorme ou tu dorme pra caramba... acho que ela te afeta de várias formas. Então quando isso começa a pesar no teu lado emocional tu pode acabar se desligando e aí muitas vezes tem pressa no trabalho, então as pessoas te veem diferente, então acho que tudo isso pesa, né? (...)Eu particularmente nunca tive nenhum desprazer no trabalho, o desprazer que eu já tive foi mais externo, né, que o externo vem e afeta aqui (trabalho). (FRED)

Consoante a isso, os serviços de atendimento médico e psicológico ofertados pela instituição aos estagiários são precários e sinalizam uma fonte de frustração, pois os estagiários que não possuem condições de buscar atendimento particular, recorrem aos meios disponíveis no órgão e relatam não receber um tratamento eficiente. A demora entre o intervalo de uma consulta e outra é alvo principal do descontentamento.

Desse modo, o trabalho exercido pelos estagiários não é interpretado como a “causa” do adoecimento psíquico. Contudo, a ausência de relações solidárias e cooperativas, no sentido de impulsionar o convívio social e a dinâmica do reconhecimento através do julgamento da qualidade do trabalho realizado pelos estagiários, culmina em potencializadores de condições de saúde preexistentes.

Isso vai de encontro com o que Lima (2013), ao referenciar a Psicodinâmica do Trabalho, afirma: sem essa rede de colaboração, de relações dispostas a funcionar em conjunto para a manutenção e melhoria do trabalho, resta apenas o campo do individualismo, caracterizado por um trabalho que valoriza a lógica de cada um por si, precarizando o convívio.

3.2 A dinâmica do Reconhecimento

O reconhecimento é a força propulsora para manter o trabalhador engajado em suas atividades. Molinier (2013) afirma que o reconhecimento pode ocorrer a partir de duas formas

de julgamento: o julgamento de beleza e o julgamento de utilidade. O primeiro pode ser observado a partir de um julgamento que os pares fazem sobre o trabalho desempenhado pelo sujeito, pois, conhecendo as dificuldades imputadas pelo real do trabalho, o coletivo torna relevante a ação do trabalho do sujeito por reconhecerem sua engenhosidade para contornar as dificuldades que se apresentam. Posteriormente, esse modo de trabalho do sujeito pode passar a ser difundido e utilizado por outros trabalhadores. Esses novos modos de trabalhar passam a ser utilizados também pelo coletivo, percebido como uma técnica.

O julgamento de utilidade, proporcionado pela hierarquia, parte do reconhecimento da utilidade social, econômica da contribuição conferida pelo trabalhador.

Para os estagiários desta pesquisa, a percepção do reconhecimento está relacionada com os elogios recebidos pela atividade elaborada, além do mais, a permanência de dois anos no estágio é entendida como uma espécie de reconhecimento, considerando que essa permanência fica condicionada à uma avaliação feita pelo supervisor que decide se o estagiário vai ou não permanecer vinculado ao estágio.

Eu acho que isso sempre influenciou, né? Eu acho que eu poderia ter sido... não que eu... assim, até recebo muitos elogios do meu trabalho assim, não preciso chegar aqui e ficar me gabando de nada, mas eu recebo elogios, tenho admiração de quem trabalha comigo, meu chefe, um supervisor, um diretor... não é atoa que eu vou completar os dois anos de estágio, acho que geralmente quando o estagiário não apresenta aquilo que eles pedem, ele é desligado ou não tem contrato renovado, ou é realocado né? Então se eu estou ali esse tempo todo eu acho que eu tenho essa admiração, né? Esse certo cuidado das pessoas... (FRED)

A atividade dos estagiários envolve a utilização de e-mail e comumente utilizam padrões de respostas e modelos de redação. No caso da estagiária abaixo, o reconhecimento surge a partir da confecção de um modelo de redação que por possuir qualidade de escrita, se tornou um padrão utilizado por todos os outros colegas do setor, além dos elogios que recebe.

Redação de e-mail, quando a gente vai mandar pra empresa solicitando assinatura do termo ou então envio de documento, essas coisas assim a gente compartilha, inclusive a minha redação é a que chama atenção de todo mundo né? Por ser uma redação extensa e muito bem elaborada, bem formal digamos assim, logo quando eu entrei, quando eu mandei meus primeiros e-mails, uma outra terceirizada que trabalhava aqui, ela tinha visto, aí ela até elogiou "olha a Joana, escreve tudo bonito, vou até copiar também pra mim" aí ela começou a usar entendeu? E com o tempo eu percebi que quase todo mundo tá usando a mesma forma e isso aí foi um feedback legal (...) (JOANA)

Os participantes da pesquisa também sinalizaram para o sentimento de desvalorização atribuído à instituição e às hierarquias quando ocorrem tentativas de impedir os estagiários de usufruírem o recesso coletivo. A indignação pelo valor recebido por servidores e nenhuma gratificação ao coletivo de estagiários ampliam o sentimento de desvalorização e não

reconhecimento. Saulo também relata uma situação em que se sentiu injustiçado ao ter contribuído com uma ação que resultou na cotação de um serviço sem custos ao órgão, sem que essa ação fosse retribuída.

(...)Agora no final do ano todo mundo... uma coisa que acho que me deixou revoltado, que foi essa parte do recesso, só os estagiários que vão poder ficar em casa, eu vi de alguns servidores lá que “ah os estagiários era pra tá trabalhando com a gente” que não pode sair... e lá não tá dizendo na publicação, sendo que os cara ganha vinte mil reais, a gente só ganha bolsa entendeu? Não tem esse negócio, a gente não tem tipo “ah pega um panetone, pelo menos aqui” tipo pra você ser valorizado também (...)

3.3 Prazer no trabalho

Mendes e Muller (2013) apontam que para a Psicodinâmica do Trabalho, o prazer é ponto central da teoria, considerando este como um princípio mobilizador que direciona o trabalhador a buscar gratificação, construção da sua identidade, fomentados pela existência do reconhecimento da beleza e utilidade do seu trabalho.

A seguir, demonstra-se alguns indicadores que podem apontar para a experiência de prazer dos estagiários de administração.

O prazer se reveste no sentimento de identificação com a atividade. Apesar da existência de dificuldades que surgem no desenvolver da atividade, estas são contornadas pela identificação e vontade de fazer. É o que Fred relata sobre sua experiência no estágio em administração:

(...) E aí eu vim aprender muito mais sobre administração aqui e a parte que eu encontrei aqui eu falei “é, eu realmente gosto disso e tal”, achei uma coisa bacana... dá dor de cabeça? Dá, porque tu tem que saber de direito, tem que saber de valores, tem que saber das coisas, então tem que ter esse cuidado... mas é uma área muito bacana, que eu me identifiquei, né?(...) (FRED)

Há também o apontamento de ganhos pessoais. Ao passo que têm a oportunidade de experimentar o mundo do trabalho através do estágio, os estudantes, através das suas atribuições e responsabilidades, se percebem desenvolvendo e treinando habilidades, como a comunicação e o comprometimento.

O estágio é bom pra gente trabalhar esse contato com as pessoas, né? Assim, eu sou uma pessoa muito fechada como eu te falei, então... até trabalhar com público, sabe? Saber conversar com as pessoas, saber o que falar com as pessoas, tem um limite, certinho. Pra mim, tá ajudando muito nisso, assim, essa relação.(VITOR)

Estagiar em um órgão do poder judiciário é visto como uma forte contribuição na carreira profissional, portanto, motivador da permanência dos estudantes nesta unidade. Além

do mais, a carga horária reduzida é um atrativo, haja vista que os estudantes podem realizar outras atividades após o horário de estágio.

É, pesa muito pro currículo estar trabalhando aqui e o horário também, são quatro horas só, dá pra fazer o serviço direitinho, não tem do que reclamar e eu tenho a tarde toda livre pra fazer o que eu quiser, pra fazer um curso, alguma coisa, entendeu? (VITOR)

A questão monetária surge como fator contribuinte aos estagiários. Avaliam, inclusive, que é um bom valor pago para um vínculo de estágio.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, houve sinalização de doenças psíquicas, como depressão e ansiedade. Embora não tenham origem na vivência do estágio, são agravados nesse ambiente ou influem no desempenho das atividades. Os agravamentos têm associação com as diversas pressões sofridas pelo estagiário, tendo em vista que geralmente precisam conciliar a vida entre estudo, trabalho, família, amigos e relacionamentos.

Consoante a estes apontamentos, a instituição não oferta um serviço médico e psicológico capaz de acolher a demanda dos estagiários, ocasionando assim, um sentimento de descaso por parte do órgão.

Frente às experiências de sofrimento, surge a mobilização subjetiva, que permite com que o estagiário continue a trabalhar, utilizando métodos de confronto para contornar as dificuldades provenientes da defasagem entre trabalho prescrito e trabalho real. Essa mobilização é caracterizada por fortes contribuições advindas da dinâmica do reconhecimento. Embora estejam vivenciando pressões decorrentes da atividade, alguns estagiários se sentem acolhidos por seus supervisores à medida que são protegidos quando há conflitos laborais e quando necessitam compartilhar demandas pessoais que rompem as barreiras de trabalho. A remuneração e as condições de trabalho, além da atuação em um órgão de grande relevância para a sociedade, mobilizam o investimento no estágio e a busca de soluções para superar as adversidades do trabalho.

O prazer também é experienciado a partir dos ganhos pessoais adquiridos na vivência do estágio, representados pelo desenvolvimento de habilidades e atributos da personalidade, sinalizando fortes contribuições para o processo de construção de identidade.

A partir das evidências encontradas nesta pesquisa, é possível afirmar que existe uma urgência sinalizada pelos participantes sobre a construção de espaços de discussão que dê voz aos estagiários, às demandas e suas necessidades quanto ao trabalho desempenhado. Esse espaço seria um importante aliado para a aproximação desse coletivo que divide experiências

parecidas, de modo que um convívio mais solidário e cooperativo poderia fortalecer esses vínculos e promover aprendizados mais sólidos. Estas ações poderiam elevar o sentimento de valorização, de modo a promover engajamento e comprometimento, impulsionando também o sentimento de pertença. Além do mais, estariam em maior conformidade com as propostas que permeiam a concepção de um estágio.

Por fim, vale ressaltar que essa pesquisa se propôs a investigar apenas uma porção das vivências decorrentes do mundo do trabalho na perspectiva dos estagiários de administração, portanto, os resultados obtidos e as interpretações realizadas não são parciais, abrindo espaço inclusive para que outras pesquisas possam ser realizadas no sentido de complementar essa investigação, a fim de continuarmos descobrindo fatores que integram a realidade dessa categoria de trabalhadores e a partir disso, contribuirmos para a construção de um conhecimento científico que possa servir como base para a elaboração de novas práticas profissionais que buscam promover saúde mental, com intervenções que considere como ponto de partida, aquilo que é dito pelo trabalhador.

REFERÊNCIAS

Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 set. 2008.

Bendassoli, P. F. & Soboll, L.A. (2014) Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (2011) A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S., Sznelwar, L. I. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2006) Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: Denzin, N. K. e Lincoln, Y. S. (Orgs.). O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, p. 15-41.

Lima, C. C. S. (2013) Coletivo de Trabalho. p. 93-97. In Vieira, F.O.; Mendes, A.M.; Merlo, A.R. C. (Orgs.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá Editora.

Mendes, A. M. & Duarte, F. S. (2013) Mobilização Subjetiva. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; & Merlo, A. R. C. (Orgs.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá. p. 259-262.

Moraes, R. D. (2013). Sofrimento Criativo e Patogênico. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Orgs.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá. p. 415-419.

Molinier, P. (2013) O trabalho e a psique. Uma introdução à Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Paralelo 15.



Eixo 10 – Clínicas do trabalho

APOIO PSICOLÓGICO PARA TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL: UMA PROPOSTA DE CLÍNICA DO TRABALHO

Roberta Belizário Alves

Doutora em Psicologia (UFES)

roberta.alves@ufes.br

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

Draus Rosa

Graduando em Psicologia

draus.rosa@edu.ufes.br

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

Letícia Sant’Ana Herzog

Graduanda em Psicologia

leticia.herzog@edu.ufes.br

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

RESUMO

O trabalho na assistência social possui especificidades que somadas à precarização das condições de trabalho produzem sofrimento e desgaste, tornando necessária a implementação de ações de saúde mental no trabalho. O Projeto de Estágio Apoio Psicológico e Ações de Promoção da Saúde para os Trabalhadores de uma secretaria de assistência social de um município da Grande Vitória objetiva oferecer acompanhamento psicológico individual, na perspectiva da Saúde do Trabalhador e das Clínicas do Trabalho. São apresentados e analisados dois casos, a partir dos quais se observam os seguintes resultados: foi possível acessar a vivência singular de sofrimento e promover a compreensão ampliada sobre as relações entre esta e o contexto de trabalho; as análises produzidas diminuíram a angústia apresentada e promoveram mudanças, não apenas nos comportamentos dos trabalhadores, mas principalmente repercutindo nos processos de trabalho, na medida em que estimulou-se que as reflexões conduzidas individualmente com os trabalhadores acompanhados fossem retomadas coletivamente em seus locais de trabalho, atuando como dinamizadores de transformações daquilo que no trabalho causava sofrimento. Conclui-se que a clínica do trabalho individual pode, de maneira indireta, ser estratégia auxiliar no fortalecimento do coletivo para promover mudanças nos aspectos do trabalho implicados no sofrimento e no adoecimento mental.

Palavras-chave: Saúde Mental; Trabalho; Saúde do Trabalhador; Prática Clínica.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade que se diferencia de outras, não somente por produzir intencionalmente objetos e trocas socialmente valorizados, mas por assumir uma função psicológica particular no desenvolvimento dos sujeitos, na construção da identidade e nos processos de subjetivação. Isto porque se constitui como atividade na qual os sujeitos são convocados a fazer uso de si, a pensar, a se expressar e a tentar renormatizar sua relação com o meio (Clot, 2006; Schwartz, 2011). Ao mesmo tempo, o trabalho humano produz as condições ambientais – físicas e sociais – das coletividades humanas, produzindo modos de vida e fenômenos biopsíquicos humanos historicamente específicos (Laurell & Noriega, 1989).

Partindo dessas premissas, é razoável supor que o trabalho pode ser produtor de prazer, e de saúde, ou de sofrimento e adoecimento, dependendo de como se dá a relação dos sujeitos com o contexto de trabalho. A influência das formas de organização do trabalho sobre o padrão de adoecimento da classe trabalhadora vem sendo demonstrada por diversos autores no campo da saúde coletiva (Laurell & Noriega, 1989; Lacaz, 2016). Neste processo observa-se que após a década de 1950 há um predomínio das chamadas “doenças do trabalho atípicas”, incluindo o adoecimento mental.

Problemas de saúde mental relacionados ao trabalho não são uma problemática nova. Desde os primeiros estudos de Le Guillant sobre a Psicopatologia no Trabalho nos anos 1940 (Seligmann-Silva, 2011) até os dias atuais a questão vem sendo cada vez mais estudada, o que contribui para que as relações entre saúde mental e trabalho sejam substancialmente evidenciadas. No entanto, nos últimos anos, este tema tem despertado maior atenção entre pesquisadores, profissionais, organizações, e representações de trabalhadores, especialmente devido à sua importância como causa de afastamento do trabalho, e aos seus impactos nas organizações (Bernardo et. al., 2015). Observa-se uma intensificação dos processos de sofrimento e de adoecimento pelo trabalho, como também mudanças na forma com que este adoecimento se constitui e se expressa, que são resultantes das suas características contemporâneas, marcadas por individualismo, competitividade, pressão por produtividade, exigências quanto à excelência, insegurança, incertezas, perda de sentido, e banalização das situações de violência (Seligmann-Silva, 2013).

Estudos têm demonstrado a ocorrência de sofrimento e transtornos mentais em diversas categorias profissionais dos setores produtivos e das políticas públicas. Dentre estes, deve-se destacar o trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), por ser este setor o foco da experiência que será apresentada. As especificidades do trabalho no SUAS, no qual o atendimento aos indivíduos em situação de vulnerabilidade e violação de direitos exige alto grau de investimento cognitivo e emocional, são por si só geradoras de sofrimento e de desgaste psíquico (Silva et. al., 2018). Há também situações de violência sofridas pelos trabalhadores (Guimarães et. al., 2020), e formas de gestão do trabalho caracterizadas por terceirização, condições precárias, e falta de formação (Nascimento & Moraes, 2020). Diante desse quadro, estudos mostram a manifestação de sintomas por parte dos trabalhadores do SUAS, tais como: ansiedade, insatisfação, angústia, frustração, alteração do sono, e desgaste (Amorim, 2019).

Tais constatações sugerem a necessidade de se desenvolverem ações em diversos níveis, de assistência, prevenção e promoção da saúde mental no trabalho. O Projeto de Estágio de Apoio Psicológico e Ações de Promoção da Saúde Para os Trabalhadores da Assistência Social

(SEMAS) de um Município da Grande Vitória-ES, do Curso de Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), busca contribuir nessa direção. O projeto foi iniciado em 2021, por meio de intervenções individuais e coletivas de assistência e de promoção da saúde, dentre elas o apoio psicológico individual, grupos reflexivos, e ações de educação em saúde mental relacionada ao trabalho. Tais intervenções têm como diretriz uma abordagem psicossocial que considera as demandas apresentadas pelos trabalhadores na sua relação com o contexto de vida dos sujeitos, e de modo prioritário, com o contexto de trabalho.

O projeto de estágio se apoia nos marcos teóricos da Saúde do Trabalhador (Minayo-Gomez, 2011; Cardoso, 2015) e das Clínicas do Trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011). A Saúde do Trabalhador é um campo interdisciplinar de saberes e práticas na saúde coletiva, que visa compreender as relações entre trabalho e saúde, com base na análise do processo de trabalho. Assim, o trabalho é considerado como determinante social dos processos saúde-doença, o que implica em intervenções calcadas na análise das atividades laborais e sua relação com as condições organizacionais e físicas dos ambientes de trabalho, sua gestão e as relações que por ela se desenvolvem, que podem favorecer o adoecimento ou produzir saúde. Em suas intervenções assume-se que os trabalhadores são sujeitos políticos coletivos, respeitando-se os saberes forjados em suas experiências, e incorporando-se esses saberes para induzir transformações nos processos de trabalho.

As Clínicas do Trabalho se apresentam como um conjunto teórico, epistemológico e metodológico, que se debruça sobre a relação entre os sujeitos, o trabalho e o meio (Bendassolli & Soboll, 2011). Considerando que o trabalho também é elemento da esfera social, se propõe a ser próxima a uma clínica do social, contemplando as vivências singulares de sofrimento por meio de seus alicerces nas experiências objetivas e subjetivas do trabalho, articulando o psíquico com o social. Para além das vivências de sofrimento, valoriza os processos criativos dos indivíduos como seres capazes de se mobilizar e agir. Desta forma, as intervenções reconhecem as situações de trabalho como construções dos sujeitos enquanto gênero coletivo, e não como resultado de regras estabelecidas que prescrevem o trabalho. Partindo dessas premissas, busca produzir conhecimentos que levem à conscientização das vivências dos sujeitos em sua relação com o trabalho, subsidiando a mobilização e a resistência, e aumentando o seu poder de agir para favorecer transformações nesse contexto.

Adiante será compartilhada a experiência de uma das estratégias que compõem o escopo do projeto, que se trata do apoio psicológico individual, delimitando-se como recorte temporal aos semestres letivos de 2022/2 e 2023/1.

2. OBJETIVOS DA VIVÊNCIA

Ofertar aos trabalhadores e às trabalhadoras da SEMAS ações em saúde mental e trabalho por meio de acompanhamento psicológico individual por demanda espontânea.

3. MÉTODO

O contexto no qual a intervenção se desenvolveu foi a Secretaria de Assistência Social de um Município da Grande Vitória-ES, que atua no fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, bem como em situações que envolvam violação ou ameaça de direitos, abrangendo como público crianças, adolescentes, idosos, população em situação de rua, pessoas com deficiências, pessoas em situação de violência, dentre outros. O público-alvo do projeto consiste no conjunto dos trabalhadores que atuam nos diferentes níveis de complexidade e que pertencem a diferentes categorias profissionais, como assistentes administrativos, educadores sociais, cuidadores, psicólogos, pedagogos e assistentes sociais.

Dando continuidade ao que já vinha sendo executado nos semestres anteriores, no início do período letivo de 2022/2, os dois estagiários que compõem a equipe do projeto realizaram a divulgação do serviço por meio da rede social *WhatsApp* em parceria com a Coordenação de Gestão do Trabalho do SUAS da Secretaria. O acesso ao serviço se deu por meio de contato com o *WhatsApp* do projeto, no qual o trabalhador solicita atendimento, e os estagiários retornam ajustando a data e a modalidade (online ou presencial) de acolhimento. Os atendimentos tiveram início em outubro/2022, tendo sido acompanhados 15 trabalhadores ao todo. Os estagiários ficaram responsáveis pelo acolhimento dos trabalhadores e trabalhadoras, de forma online (via plataforma Google Meet) e/ou presencial, em dias e horários previamente combinados. Os atendimentos presenciais aconteceram no Núcleo de Psicologia Aplicada (NPA) da UFES.

Objetiva-se oferecer um apoio breve, por meio do qual os trabalhadores possam refletir sobre os processos de trabalho que de alguma forma estejam relacionados à vivência de sofrimento, promovendo alívio, e estimulando-os a construir estratégias individuais e coletivas para transformar as situações de trabalho produtoras de sofrimento (Alves & Moraes, 2022). Utilizou-se como dispositivo o acompanhamento breve focal (Ferreira-Santos, 2013), que se baseia nos seguintes princípios: a duração de encontros é inferior a das psicoterapias tradicionais, sendo dimensionada a partir da análise da demanda; é focada em aspectos específicos; e a finalidade é a superação do problema inicialmente apresentado e priorizado pela pessoa atendida.

Foram realizados em média 10 atendimentos (incluindo os acolhimentos), variando de acordo com as características e evolução da demanda. Cada sessão teve duração aproximada de 50 minutos. No primeiro atendimento são apresentados os objetivos e a configuração da intervenção. O dimensionamento do número de sessões e a determinação do foco se dão após uma média de quatro encontros iniciais. Esse procedimento é negociado e a intenção é consolidar o protagonismo da pessoa sobre seus próprios processos. Ao se identificar a superação dos focos inicialmente estabelecidos, procede-se à finalização, que é sinalizada com no mínimo dois encontros de antecedência.

4. RESULTADOS

No processo de desenvolvimento da intervenção foi possível observar alguns resultados importantes, que serão apresentados a seguir a partir da descrição e discussão de dois casos. Os nomes dos trabalhadores são fictícios.

Caso Regina: Regina, técnica de nível superior, de 48 anos, casada e mãe de 2 filhos, foi acompanhada pelo projeto ao longo de 10 atendimentos virtuais entre outubro/2022 e maio/2023. Há oito anos, atua na coordenação de um serviço da alta complexidade, função que se caracteriza por uma alta carga de atividades e, sobretudo, de responsabilidades. No acolhimento inicial, foi possível demarcar a angústia central de Regina: uma dificuldade acentuada na comunicação com colegas de mesmo nível hierárquico durante as reuniões, expressa por uma inibição que a impede de colocar seu ponto de vista, associada a um sentimento de inferioridade em relação aos outros coordenadores, em função de não possuir títulos de mestrado e doutorado. A trabalhadora inicialmente se descreve como pessoa excessivamente flexível que evita embates tanto com pessoas de mesmo nível hierárquico quanto com seus subordinados, mesmo nos momentos em que mais seria necessário fazê-lo. Apesar de enxergar-se enquanto figura materna de sua equipe, expunha grande dificuldade em defendê-la e lutar pelos seus interesses e pontos de vista em momentos estratégicos junto aos demais componentes da gestão. Ao mesmo tempo, Regina também relata aspectos ligados ao processo de trabalho que dificultam a sua expressão. Aponta que as reuniões são desorganizadas, e que a circulação das falas não é garantida, de modo que aquelas pessoas que têm maior facilidade de se manifestar acabam monopolizando o espaço de fala. Outro ponto considerado importante, diz respeito ao fato de que, como gestora, deve ter disponibilidade total, o que a obrigava estar de prontidão para atender ligações fora do horário de trabalho. Regina ainda trouxe queixas ligadas à dificuldade de relacionamento com pessoas específicas, expondo inclusive que em alguns momentos tentou estreitar os laços relacionais com estas

colegas, mas que nunca obteve sucesso, fato que a faz crer que por ser uma pessoa muito dedicada e comprometida com o trabalho, isso a torna rejeitada pelos seus pares. Acerca de sua história pregressa, Regina relata ter crescido num lar repressivo onde raramente podia expressar seus sentimentos e opiniões.

Percebe-se que a trabalhadora, durante o acolhimento inicial traz as dificuldades como características e falhas individuais, atribuídas à sua história familiar e ao seu estilo de gestão (maternal e flexível). No entanto, de maneira a subverter a forma tradicional de clínica, que prioriza o intrapsíquico, as reflexões propostas extrapolaram a esfera íntima e buscaram abarcar as características do processo de trabalho que contribuem para a dificuldade apresentada pela trabalhadora, como por exemplo, a forma como a reunião é conduzida. O foco da análise se centrou naquilo que no processo de trabalho poderia ser transformado, ao mesmo tempo estimulando-se o protagonismo da trabalhadora na indução de tais mudanças. Foi discutido com ela a possibilidade de levar a questão até a gerente responsável pela condução das reuniões, de modo a discutir possibilidades de replanejamento do formato desses espaços dialógicos. Sua demanda foi acolhida, debatida e implementada, e isso culminou na mudança da lógica de funcionamento das reuniões, de modo que se garantisse espaço de fala e que ela não se sentisse silenciada. Com essas mudanças, Regina relata ter conseguido se posicionar mais, à medida em que gradativamente se sentia mais confiante. Ademais, com o acompanhamento, Regina se sentiu cada vez mais validada e fortalecida para atuar como agente de mudanças, o que também contribuiu para que se posicionasse com mais segurança.

Em relação a sentir-se rejeitada pelos demais gestores, percebe-se que esta questão está ligada, por um lado ao fato de Regina não ter o mesmo grau de titulação acadêmica que seus colegas de mesmo nível hierárquico e, por outro lado, à sua crença de que as colegas se ressentiam pelo fato de Regina ser extremamente dedicada ao trabalho e ser grandemente reconhecida por sua equipe. Foi proposto que refletisse sobre seu saber-fazer e o quanto poderia abrir mão de sua dedicação ao trabalho para que se sentisse mais aceita e reconhecida, uma vez que o que estaria em jogo seria o sentido do seu trabalho. Ao longo dos atendimentos, Regina foi convidada a refletir sobre sua suposta inferioridade, evidenciando-se sua competência e o saber-fazer construído ao longo dos anos de experiência. Ao mesmo tempo, ponderou-se sobre as características contemporâneas do trabalho que pressionam constantemente o trabalhador. As dificuldades expressas por Regina no contato com os demais coordenadores, e o sentimento de inferioridade, parecem estar diretamente relacionados às tendências que regem o mundo do trabalho na contemporaneidade: individualismo em detrimento à coletividade, competitividade, insegurança perene e exigências cada vez mais elevadas de formação contínua e produtividade,

sem, contudo, que as próprias organizações realmente forneçam suporte e viabilizem essas iniciativas (Seligmann-Silva, 2013).

Embora o foco principal da demanda fosse a dificuldade de se expressar nos espaços coletivos que congregam outros gestores, outras questões sobre o trabalho foram trazidas. Apesar de não se dizer insatisfeita com o posto que ocupa, relatou às vezes pensar na possibilidade de deixar o cargo de gestão em função da grande disponibilidade necessária. Tais pensamentos são reprimidos, contudo, pela falta de coragem e por medo de que um novo coordenador não se dedicasse como ela à função, o que também se entrelaça com um sentimento de culpa por não aguentar as pressões. Diante disto, considerações foram feitas em direção a favorecer que Regina compreendesse que as dificuldades percebidas decorriam do modo de organização do trabalho dentro daquele espaço, que implicam em alto grau de exigência e disponibilidade, e em jornadas de trabalho excessivas, cujo desgaste decorrente poderia afetar qualquer um. Tal reflexão procurou problematizar a culpabilização da trabalhadora pelo fato de sentir que por vezes não consegue aguentar as exigências. O sentimento de culpa é ainda intensificado por se chocar com seus valores éticos que conduzem seu saber fazer profissional nesse cargo de confiança, que se consubstanciam numa visão quase missionária sobre sua atividade de trabalho, o que, por sua vez, retroalimenta a produção de subjetividade prevalente no mundo do trabalho contemporâneo, na qual se propaga a ideia de um trabalhador que deve dar tudo de si em nome da excelência.

Ao longo de todo o processo de atendimentos e supervisão do caso, pode-se perceber que o espaço ofertado emerge, tanto para esta quanto para os demais trabalhadores acompanhados, enquanto uma possibilidade bastante singular de livre expressão e reflexão acerca dos processos de trabalho, que não poderia ser alcançada de igual maneira em outros contextos. Ao mesmo tempo, a partir das intervenções produzidas individualmente com a trabalhadora, reforçou-se a necessidade de levar para o debate coletivo estas mesmas reflexões. Percebe-se, pois, que o acolhimento e a liberdade encontrados nos atendimentos promoveram alívio da angústia, redução do estresse agudo, e aumento do poder de agir da trabalhadora, induzindo dessa forma mudanças nos processos de trabalho geradores de sofrimento, além de mudanças na forma como ela se relaciona com seu trabalho. Regina foi levada a se enxergar como parte do processo, na medida em que sua disposição em falar poderia movimentar as estruturas dos processos laborais.

Caso Gustavo: Gustavo tem 29 anos, é técnico de nível superior, e atuava em um equipamento da Proteção Social Básica há cerca de 2 anos. Cita que o trabalho esteve presente em sua vida desde os 14 anos de idade, e sente que o fato de ter uma ocupação e exercer um

ofício são pilares fundamentais de sustentação de si. Na primeira onda da pandemia de COVID-19, Gustavo se viu obrigado a permanecer em casa sem poder trabalhar e experimentou suas primeiras crises de ansiedade. Em suas palavras: “quando não pude mais trabalhar, fui obrigado a encarar algumas questões internas que não queria ver. O trabalho e a convivência com pessoas diferentes ajudavam a me distrair.” Gustavo procurou, então, acompanhamento psiquiátrico, foi medicado e, à medida que se sentiu melhor, interrompeu por conta própria as medicações. Uma revisão sistemática e meta-análise publicada após o primeiro ano da pandemia (Cénat et al., 2021), que analisa a prevalência de sintomas de depressão, ansiedade, insônia, transtorno de estresse pós-traumático e sofrimento psicológico em diferentes populações, pode fornecer alguns *insights* sobre os efeitos psicológicos do isolamento social que conversam com o relato de Gustavo.

O delineamento da queixa central de Gustavo foi marcado por uma certa alternância entre dois cenários: inicialmente, sua angústia apareceu centrada na relação amorosa com o namorado, decorrente de dificuldades em ajustar aspectos da convivência e em perceber diferenças nos modos de ser e agir. No decorrer das sessões de acolhimento, contudo, acontecimentos no âmbito do trabalho passaram a ser objeto central de análise, e as queixas relativas ao namoro por muito tempo não tornaram a aparecer. Havia uma certa desilusão com o trabalho em função de interferências políticas, sobrecarga, desgaste, rotatividade da equipe e falta de sentido no exercício profissional, e por isso ele estava procurando novas oportunidades.

A estrutura física do local onde Gustavo trabalhava estava passando por reformas, o que obrigou o serviço a funcionar em outro espaço durante algum tempo. O fato desse local ser acessível e se situar em zona percebida relativamente segura era visto por Gustavo e pelo restante da equipe como vantajoso, apesar de haver outros desconfortos oriundos da falta de espaço próprio. Contudo, esses trabalhadores foram comunicados subitamente, e de maneira vista como agressiva e vexatória, que deveriam retornar imediatamente ao local de origem. O retorno à estrutura física do serviço e ao território foi marcado por diversas dificuldades: constante desabastecimento de água; ausência de linha de ônibus que atenda o local, obrigando os trabalhadores a se locomover a pé na subida em pleno verão; ausência de sala que comporte atendimentos em grupo, o que dificulta o atingimento de metas estabelecidas pela Secretaria; constante ocorrência de tiroteios no território, situação em relação à qual os trabalhadores não receberam nenhum tipo de preparação; não funcionamento dos aparelhos de ar condicionado; estrutura física reduzida e com paredes finas, comprometendo o sigilo dos atendimentos.

Ao se falar durante o atendimento sobre as dificuldades envolvidas na mudança de território, foi feita reflexão sobre o que se poderia fazer em conjunto com a equipe. Gustavo

decidiu propor um levantamento que abordasse a rotatividade no serviço, buscando apontar quantos trabalhadores saíram em um dado período e os motivos para tal. Também começou a pensar em estratégias para estar nesse território de forma mais segura, e ficou animado com isso. O desânimo inicial apresentado deu lugar a alguma esperança. Após sugestão apresentada em atendimento, o grupo de trabalhadores passou a alimentar um caderno de ocorrências, o que lhes trouxe mais respaldo e confiança para reivindicarem melhorias nas condições de trabalho.

Diante dos problemas do novo local, os trabalhadores se articularam para tratar dessas questões com a gerência, que não respondeu. Gustavo dizia não ver saída a não ser pedir demissão, mas ao mesmo tempo continuou compondo o movimento coletivo. Isto fez com que a gestão se mobilizasse e se comprometesse com a melhoria da situação, tendo vários problemas sido resolvidos (ex.: abastecimento de água e funcionamento do ar-condicionado). O acompanhamento realizado junto a Gustavo parece estar envolvido no fato de ele ter assumido protagonismo e papel de liderança na organização coletiva, além de se manter mobilizado e resistente, sem cair no imobilismo. O próprio trabalhador apontou várias dessas contribuições ao longo dos atendimentos, dizendo ter visto impactos reais sobre os processos laborais.

Quando a perspectiva de assumir um novo emprego pleiteado fora da SEMAS se tornou mais próxima, Gustavo iniciou outro movimento interessante: o de querer deixar seu legado naquele serviço por meio de registros materiais e aprimoramento de alguns fluxos de trabalho. Ele cita que a mobilização da equipe e a construção de cooperação o motivaram para tal. Assim, Gustavo chegou ao acolhimento não vendo sentido em seu exercício profissional, mas acabou dando sentido ao sofrimento e transformando-o em prazer em função das contribuições que fez à organização do trabalho e ao conseqüente reconhecimento dado pela equipe, o que contribuiu para que o desânimo inicial com o trabalho desse lugar à construção de uma identidade positiva de si enquanto trabalhador (Dejours, 2011).

Por fim, após a resolução do sofrimento no trabalho, questões ligadas à vida amorosa ressurgem. Gustavo diz que os movimentos que fez para promover mudanças no trabalho o fortaleceram a pensar também no relacionamento amoroso. Segundo ele, as reflexões suscitadas no contexto laboral e promovidas pelos atendimentos do projeto o fizeram avaliar também a vida pessoal, percebendo que a situação do relacionamento contrasta com seus movimentos internos. As experiências vividas no trabalho e no ambiente de atendimento ainda lhe fortaleceram de modo que se vê mais preparado para lidar com os conflitos que surgem no relacionamento.

5. CONCLUSÃO

As estratégias filiadas à saúde do trabalhador e às clínicas do trabalho privilegiam os coletivos para a análise e compreensão dos processos de sofrimento e de adoecimento no trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011). Ainda assim, na experiência apresentada a escolha adotada para acessar a experiência individual na qual o sofrimento se expressa, e para produzir reflexões sobre ela, foi o acompanhamento individualizado. Contudo, como tentou-se demarcar, mesmo que a intervenção tenha sido desenvolvida no âmbito individual, permaneceram a orientação e o compromisso da clínica com a transformação dos processos de trabalho, na medida em que buscou-se incessantemente considerar as situações e condições de trabalho implicadas na produção das vivências de sofrimento, num esforço de superação da visão ainda prevalente na clínica psicológica que se concentra em aspectos intrapsíquicos e familiares dos sujeitos (Bendassolli & Soboll, 2011; Alves & Moraes, 2022). Procurou-se, pois, não focar em estratégias exclusivamente centradas em mudanças comportamentais e atitudinais, amplificando o alcance de seus efeitos de modo a reverberar no coletivo.

Nos dois casos apresentados os trabalhadores trouxeram como foco de suas angústias questões ligadas ao trabalho, e em ambos, o centro das análises foi o processo de trabalho, ainda que se abordassem outras questões ligadas aos demais domínios da vida. A partir disso, nas duas situações tratadas houve o cuidado de se propor e construir possíveis saídas para as situações nocivas no trabalho que passassem pela mobilização e ações coletivas, sendo o trabalhador acompanhado o indutor e fomentador desse processo. Assim, a partir da escuta individual do trabalhador, pretendeu-se também, de modo indireto, aumentar o poder de agir do coletivo frente àquilo que precisa ser mudado no contexto de trabalho.

Procurou-se, ainda, destacar nos casos analisados que houve mudanças significativas na forma como os trabalhadores se relacionam com o trabalho, como também mudanças nas próprias relações e processos laborais. Observou-se nesse percurso a transformação do sofrimento inicialmente apresentado em prazer como consequência da ação dos sujeitos – aqueles acompanhados e os demais – sobre o meio, promovendo cooperação, reconhecimento, sentido e saúde. Assim, ainda que a aproximação com o coletivo seja absolutamente imprescindível para se produzir saúde no trabalho, acredita-se que a clínica do trabalho individual pode, de maneira indireta, ser estratégia auxiliar no fortalecimento do coletivo para incitar mudanças nos aspectos laborais implicados no sofrimento e no adoecimento mental.

A experiência também demonstra a viabilidade de uma clínica do social (Bendassolli & Soboll, 2011), que parte do trabalho enquanto aspecto central e constitutivo da vida e dos modos de ser dos sujeitos, e o coloca como centro das análises. Os sujeitos, ao falarem de si, de suas dificuldades, incômodos e angústias, podem e desejam falar sobre seu trabalho como fator

relevante e determinante de suas vivências, caso se dê ensejo a isso. E mais: ao se escolher trazer à cena o trabalho como objeto privilegiado de análise, ressignificação, construção e transformação, o que se sucedeu em muitas ocasiões, como se verificou em um dos casos relatados, é que esta experiência clínica neste âmbito tem o potencial de estimular, incitar, e fazer emergir incômodos, percepções e transformações também em outras esferas, como por exemplo, a familiar e a amorosa. Isso reafirma a centralidade do trabalho e sua influência em outros domínios da vida, e evidencia a fecundidade de uma clínica nele alicerçada.

REFERÊNCIAS

Alves, R. B., & Moraes, T. D. (2022). Apoio psicológico online, clínicas do trabalho e Ergopsicologia: reflexões a partir de uma experiência de estágio. *Laboreal*, 18(2), 1-23. <https://doi.org/10.4000/laboreal.19709>

Amorim, L. A. (2019). *Um estudo sobre sofrimento/adoecimento das(os) trabalhadoras(es) do sistema único de assistência social de Belo Horizonte*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Minas Gerais.

Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 3-21). Atlas.

Bernardo, M. H., Souza, H. A. d., Pinzón, J. G., & Kawamura, E. A. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14, 1613-1624. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.smrt>.

Cardoso, A. C. M. (2015). O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social*, 27(1), 73-93. <https://doi.org/10.1590/0103-207020150110>.

Cénat, J. M., Blais-Rochette, C., Kokou-Kpolou, C. K.; Noorishad, P. G., Mukunzi, J. N., McIntee, S. E., Dalexis, R. D., Goulet, M. A., & Labelle, P. R. (2021). Prevalence of symptoms of depression, anxiety, insomnia, posttraumatic stress disorder, and psychological distress among populations affected by the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Psychiatry research*, 295, 113599. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113599>

Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Vozes.

Dejours, C. (2011). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Eds.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-123). Editora Fiocruz, Paralelo 15.

Ferreira-Santos, E. (2013). *Psicoterapia breve: Abordagem sistematizada de situações de crise* (5a ed.). Ágora.

Guimarães, A. P. D., Oliveira, H., & Silva, J. M. (2020). Violência relacionada ao trabalho e apropriação da saúde do trabalhador: sofrimento anunciado no Sistema Único de Assistência

Social. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 30(2), 1-19. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312020300224>

Lacaz, F. A. C. (2016). Trabalho e saúde em tempos de globalização. In K. B. Macêdo, J. G. Lima, A. R. D. Fleury, & C. M. S. Carneiro (Orgs.), *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar* (pp. 41-63). Editora da PUC Goiás.

Laurell, A. C., & Noriega, M. (1989). *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. Hucitec.

Minayo-Gomez, C. (2011). Campo da saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. In C. Minayo-Gomez, J. M. H. Machado, & P. G. L. Pena (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 23-34). Editora Fiocruz.

Nascimento, I. L., & Moraes, T. D. (2020). Atividade de trabalho e saúde de psicólogos do SUAS: aproximações. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 15(1), 1-16.

Schwartz, Y. (2011) Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. *Trab. educ. saúde*, 9(1), 19-45. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462011000400002>

Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si*. São Paulo: Cortez.

Seligmann-Silva, E. (2013). Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In J. J. Ferreira, & L. O. Penido (Coords.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás* (pp. 209-237). Cirgráfica.

Silva, J. B., Vasconcellos, P. A., & Figueiredo, V. C. N. (2018). Trabalho e sofrimento: desafios da saúde mental de profissionais da assistência social. *Psicologia em Estudo*, 23, 69-79. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v23.e39108>

UM ESTUDO SOBRE UMA CENTRAL DE RELACIONAMENTO PRESENCIAL AO CIDADÃO DE BELO HORIZONTE: RESISTÊNCIA E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DOS TRABALHADORES

Andrey Prote Zanetti
andrey.zanetti@gmail.com
CEFET-MG

Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães
Doutora em Administração
ludmila@cefetmg.br
CEFET-MG

RESUMO EXPANDIDO

O trabalho é uma atividade humana fundamental para a construção da identidade, a realização pessoal e a inserção social. No entanto, o trabalho também pode ser fonte de sofrimento, adoecimento e alienação, dependendo das condições e da organização em que é realizado. A proposta deste artigo é compreender como os servidores e funcionários terceirizados resistem a uma estrutura adoecedora, de uma central de relacionamento presencial ao cidadão de Belo Horizonte. Para isso, utilizaremos o referencial teórico da psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, que busca compreender os processos psíquicos mobilizados pelo trabalho e as formas de enfrentamento do sofrimento. Dejours, o principal nome e criador da abordagem da psicodinâmica do trabalho, compreende que o sofrimento é uma experiência subjetiva que resulta da confrontação entre o trabalho real e o trabalho prescrito, e que pode levar a diferentes formas de enfrentamento, como a sublimação, a inteligência prática e a mobilização dos coletivos de trabalho. Essas formas de enfrentamento são expressões da resistência dos trabalhadores à alienação, à exploração e à violência no trabalho, e permitem a construção de uma identidade profissional e de um sentido para o trabalho. As estratégias de defesa são mecanismos psíquicos que visam proteger o trabalhador da angústia gerada pelo conflito entre a organização do trabalho e a subjetividade. Essas estratégias podem ser adaptativas ou criativas, dependendo do grau de liberdade e autonomia que o trabalhador possui para transformar o seu trabalho. As estratégias adaptativas tendem a reforçar a alienação e o sofrimento, enquanto as estratégias criativas possibilitam a expressão da inteligência prática e da cooperação entre os pares, gerando prazer e reconhecimento.

Metodologicamente, essa pesquisa será construída em duas etapas: Primeiramente, trabalharemos com dados secundários e documentos produzidos oficialmente pela PBH (Prefeitura Municipal de Belo Horizonte) a fim de analisar dados institucionais sobre adoecimento e absenteísmo na unidade, e, em segundo lugar, mergulharemos nas trajetórias de vida laboral para compreensão do processo em sua profundidade. Todo material institucional será solicitado junto aos responsáveis administrativos e gestores da unidade, como à secretaria responsável, buscando um quadro geral da unidade e sua importância para o atendimento ao morador de Belo Horizonte e para a administração pública como um todo, absorvendo demandas de serviços públicos em um único espaço. Os dados institucionais sobre adoecimento e absenteísmo na unidade serão obtidos junto à coordenação da central, visando identificar os principais problemas de saúde relacionados ao trabalho e as taxas de afastamento.

O segundo momento, buscaremos sujeitos que se disponibilizem narrar suas trajetórias de vida laboral. Compreendendo as trajetórias laborais como um recorte histórias de vida, escolhemos essa abordagem teórico metodológica por compreender que a escuta dos relatos dos servidores

e funcionários terceirizados da central de relacionamento presencial ao cidadão, nos possibilitará analisar como eles lidam com o sofrimento no trabalho, quais as estratégias defensivas que utilizam para se protegerem da angústia e da desvalorização, quais os recursos subjetivos que mobilizam para resistirem à estrutura adoecedora e quais os sentidos que atribuem ao seu trabalho.

Objetivamos encontrar dentro da central respostas para estes questionamentos teóricos e metodológicos, como encontrar os vocabulários e estratégias defensivas usadas pelos terceirizados e servidores para resistirem à estrutura e às condições adoecedoras do trabalho de atendimento direto das demandas dos cidadãos.

Esperamos que os resultados possam trazer elementos para a reflexão crítica sobre as condições e a organização do trabalho nessa unidade, bem como para a proposição de ações que visem à promoção da saúde mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: Estratégia de defesa; Resistência; Prazer; Emancipação; Saúde na administração pública.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, C. A **banalização da injustiça social**. trad. Luiz Alberto Monjardim. 7ª. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, C. A **loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. trad. Ana Isabel Paraguay; Lúcia Leal Ferreira. 6ª. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, C. (dir.) **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos. trad. Vanise Dreseh. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

CLÍNICA DO TRABALHO E POTÊNCIA DE SER: VIVÊNCIAS SUBJETIVAS DE ENTREGADOR CICLISTA MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

Beatriz Amália Albarello
beatrizamalia@gmail.com

Poliana Gonçalves Ferreira
polianagfpsi@gmail.com

Adriana Azevedo Germano Rodrigues
professoraadrianaazevedo@gmail.com

Manuela Silvestre Fernandes Alencar
manusilencar@gmail.com

Maria Eduarda Santos Pontes Pinto
maduspp@gmail.com

RESUMO

A escuta clínica do sofrimento realizada no Laboratório de Trabalho, Sofrimento e Ação é uma prática clínica construída coletivamente no compartilhar de pesquisadores que têm investigado a precarização do trabalho humano e a influência do capital no ideal de trabalho, em que a sociedade vislumbra na plataforma a possibilidade de crescimento econômico social, diante das adversidades do mercado de trabalho e da informalidade estrutural da atualidade, sob a promessa de autonomia, flexibilidade, ganhos e crescimento irreais. Nas demandas de trabalhadores vítimas do capitalismo rentista na sua fase neoliberal, este estudo buscou realizar escuta clínica do trabalho, com trabalhador em sofrimento, apoiado na escuta clínica psicodinâmica do trabalho, pela centralidade do trabalho nos processos de subjetivação, destacando que no dispositivo individual também pode-se escutar o coletivo, o social. Na análise da subjetividade e sofrimento psíquico, o trabalhador apresenta sintomas depressivos, sentimentos de menos valia e desvalorização do eu, sentimentos de angústia e medo de ser acometido por acidentes. Em face das arbitrariedades impostas pela organização do trabalho, o trabalhador não é passivo, apesar de ação limitada, ele constrói proteções para dar conta da organização de trabalho à qual está submetido, com vistas à potência de ser pela emancipação na mobilização subjetiva.

Palavras-chave: Trabalho; Clínica do trabalho; Sofrimento no trabalho; Plataforma digital.

1. INTRODUÇÃO

A escuta qualificada do sofrimento no trabalho no Laboratório de Trabalho, Sofrimento e Ação (LATRASA) iniciou, seguindo o prescrito da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), visando potencializar a mobilização subjetiva dos trabalhadores. Em Mendes e Duarte (2013) a mobilização subjetiva é um processo de busca de prazer, tendo em vista que o trabalhador almeja uma transformação das situações geradoras de sofrimento em situações que gerem prazer. A mobilização subjetiva, assim, possibilita o engajamento do sujeito no trabalho, colocando em ação seus recursos psicológicos – sua inteligência e sua história – para viabilizar o trabalho (Dejours, 2005; Mendes & Duarte, 2013)

O coletivo de pesquisadores do LATRASA desenvolveu um saber fazer que preza pela importância de produzir a inteligibilidade do que se faz sofrer, assim como o interpretar e intervir trazendo novos temas com relação à temática do ser trabalhador.

Na lógica do capital, observa-se que a liberalização de mercados é acompanhada pelo abrandamento da legislação trabalhista e redução da proteção social. Em detrimento disso, tem-se a acentuada precarização do trabalho, os processos de terceirização, e as demissões em massa no sistema capitalista, com máximas da mais-valia, precarização e exploração, no qual subsume o sentido do trabalho, o que impacta na perda da subjetividade, de modo que o trabalhador deixa o lugar de sujeito criativo e participativo para se (a) sujeitar. Logo, é operando máquinas e ferramentas no mundo sem fronteiras (geográficas e tecnológicas) que o homem se mantém vivo, nesse sistema informatizado que, a cada dia, tem exigido qualificação, especialização e desenvolvimento de competências cognitivas do sujeito para performar (Alves, 2007; Antunes, 2018; Han, 2018; Slee, 2017).

Partindo do princípio de que o trabalho se torna central no processo de realização dos sujeitos e na dinâmica da convivência humana, a escuta clínica realizada neste estudo buscou realizar um processo de subjetivação das relações entre vida-trabalho e saúde, na dimensão da ação, tendo em vista que a escuta do sofrimento no trabalho se materializa não somente pelo refletir, mas por criar formas de vida que desmontem os desejos produzidos pelo capitalismo e propaguem-se desejos de ligação com os outros em todas as formas de vidas existentes no planeta (F. O. Vieira et al., 2021).

Destaca-se assim, a percepção de atenção à vida e sentidos do real, de natureza ético-política, para a construção de processos de subjetivação e transformação das situações de sofrimento, adoecimento e produção de saúde no trabalho. Nos espaços de acolhimento e escuta ativa qualificada, instaura-se espaços micropolíticos de expressão, discussão e mobilização individual e coletivo para potencializar ações de transformação dos riscos que ameaçam a saúde e a vida digna. Portanto, a busca constante da construção de uma escuta clínica qualificada e sensível, modificando formas e métodos de intervenção, configurou-se como uma ação de resistência ético-política (S. R. Martins et al., 2021).

Para a condução da escuta clínica do sofrimento no trabalho na dimensão das subjetividades, este estudo tem como base teórica a psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2011; Mendes & Araújo, 2011) considerando o processo do elaborar/perlaborar, quais sejam: relembrar, rememorar e reescrever a história do trabalho. No agir clínico que mobilizou a fazer uma escuta para que combine a compreensão do sofrer nas organizações de trabalho e, ao mesmo tempo, permita erigir modos de vida que suplantem a cultura do capital, se inspira na

ética dos afetos, proposta por Spinoza (2013) no sentido de construir um espaço de fala e escuta do sofrimento no trabalho que mobilize o sentir, pensar e agir dos sujeitos trabalhadores, à vista de perseverar a essência humana e mobilizar afetos de alegria, os quais produzem ideias adequadas e aumentam a potência de ser frente ao mundo real do trabalho e na dimensão da ação, proposta por Arendt (2014), a qual é ação em conjunto, vida humana tramada de forma plural no pensar e agir coletivo, tendo em vista a ação política, preservação da vida, construção de liberdade. (Arendt, 2014; Spinoza, 2013)

2. OBJETIVOS DA VIVÊNCIA

O LATRASA, nos últimos quatro anos, tem escutado trabalhadores mediados por aplicativos e plataformas digitais, que vivenciam sofrimento em função da precarização e do sistema neoliberal. Observando um aumento exponencial na crise estrutural do sistema capitalista, que acentuou o neoliberalismo, a necropolítica e o genocídio em massa de trabalhadores que foram expostos ao risco para sobreviver no contexto pandêmico do Covid-19 (Antunes, 2018; Dardot & Laval, 2016; Han, 2018; Krenak, 2019; Safatle et al., 2021; Sennett, 2009).

Os trabalhadores informais, são aqueles que não possuem vínculos empregatícios em detrimento da relação de precarização do trabalho humano fruto da plataformização do trabalho como aponta Han (2018). Neste recorte, apresentamos uma escuta clínica individual de um entregador ciclista trabalhador mediado por plataformas, ou seja, entregador ciclista de aplicativos. Essa modalidade de trabalho é resultante da plataformização criada por empresas que usam serviços como de transporte e delivery (Uber, Rappi, Ifood, 99, Cabify, dentre outros) para sustentar novas formas de relação de trabalho, o que ocasiona novas implicações psicossociais para os trabalhadores.

3. MÉTODO

Na atual conjuntura, a forma em que a clínica do trabalho acontecia nos espaços da organização do trabalho não tem mais dado conta das demandas de sofrimento do trabalhador diante da precarização do trabalho e das novas formas de se trabalhar.

A Clínica Psicodinâmica do Trabalho prescrita por Dejours é referência em nosso laboratório, mas, em função do real do trabalho no Brasil e após a experimentação de vários pesquisadores, optou-se por ampliar o processo de escuta do sofrimento no trabalho, com o uso da metodologia da clínica do trabalho adaptada à modalidade de atendimento individual on-line, mediados por plataformas (Albarello, 2022).

Segundo Martins e Mendes (2012), na escuta clínica individual, a escuta sensível e ativa é ter essa visão do trabalho como central na vida das pessoas, como interfere na vida do sujeito e nos modos de ser, onde o pensar no trabalho é determinante nos processos de subjetivação, como as formas de vida se constituem como se estabelecem as relações e de que maneira isso acaba interferindo no tecido social da pessoa e na forma como trabalha. (Martins & Mendes, 2012)

Neste estudo, a demanda da escuta individual veio encaminhada pelo LATRASA, atendendo aos procedimentos da clínica do trabalho, em que houve *a priori* uma pré-pesquisa para analisar o contexto de precarização; em seguida, a organização da pesquisa, no delineamento do método de escuta, participantes e formas de intervenção; na construção social da demanda, em que pese o contexto pandêmico, levou os pesquisadores a realizar entrevistas clínicas mediadas por plataformas digitais; e *posteriori* a pesquisa-intervenção com dispositivos da clínica do trabalho: constituição do espaço de escuta clínica do trabalho, elaboração/perlaboração; restituição e deliberação.

Os pesquisadores iniciaram o contato com o sujeito pelo *WhatsApp* e realizaram uma entrevista semiestruturada para compreender a organização do trabalho, as vivências subjetivas e as estratégias de enfrentamento. Isto posto, o sujeito adoecido foi encaminhado para sessões de escuta clínica do trabalho e do sofrimento, com vistas à mobilização das subjetividades, que transcorreu com adaptação metodológica. Os encontros ocorreram na modalidade *online* e a escuta clínica foi no formato individual, no setting terapêutico virtual, com 10 encontros com duração média de 50 minutos cada, entre os meses de nov./2021 a jan./ 2022.

As sessões foram organizadas inspiradas nos eixos temáticos de análise da organização do trabalho; compreensão das vivências de prazer e sofrimento; análise das subjetividades do trabalhador (análise das defesas e patologias); análise das estratégias de enfrentamento frente ao real (individual ou coletiva) e mobilização subjetiva; e na ação, o pensar juntos para a emancipação do sujeito. Na análise de dados, considerou-se a Análise dos Núcleos dos Sentidos (ANS) formados a partir da investigação dos temas sobressalentes do discurso (Mendes, 2007).

Portanto, o LATRASA adaptou o método clínico utilizado, criando espaços virtuais para a constituição do espaço da fala e da escuta clínica do sofrimento. Nesta pesquisa com entregador de bicicleta mediado por aplicativos, a escuta clínica individual ocorreu no *setting* terapêutico *online*, com um entregador, que utiliza como ferramenta de trabalho a bicicleta para realizar as entregas de aplicativos. Sendo de classe média, com 20 anos de idade, com o ensino médio incompleto e que reside com a mãe. Diante desse panorama, sem documento de

reservista e sem carteira de trabalho, o trabalhador depara-se numa situação de sujeição a precarização, tendo que trabalhar na informalidade para dar conta das despesas.

4. RESULTADOS

Neste estudo de caso, o trabalhador encontrava-se afastado de suas funções em decorrência de adoecimento físico, pois teve um acidente de *bike*; e psíquico, por ter se sentido humilhado e ameaçado enquanto exercia sua função. Sua queixa principal foram os sintomas de angústia e medo em função do acidente de bicicleta que sofreu quando estava fazendo entregas.

Durante o período em que esteve no aplicativo, serviço entre abril a setembro de 2021, totalizando 6 (seis) meses, o trabalhador sofreu um atropelamento de um carro e outro com uma moto, no qual o motorista também era entregador por aplicativos. Após este último atropelamento, o participante sentiu-se inapto emocionalmente, pois quando da queda, sofreu ameaças e sentiu-se culpado e com medo de voltar ao trabalho.

Além do sofrimento psíquico, o entregador sentiu dores físicas nos joelhos, ombros e mãos. Percebe-se no relato, que o trabalhador nos dois acidentes, estava mais preocupado com a mochila que carregava os produtos e com a entrega dos pedidos que com a sua própria saúde física. Mesmo com as lesões, o entregador continuou realizando as entregas no mesmo dia e depois, se afastando só após alguns dias por sentir muitas dores e não conseguir mais trabalhar.

Apesar de tentar por algumas semanas voltar ao trabalho, seu rendimento foi caindo e isso afetou sua meta que era ranqueada, impactando na menor disponibilidade de demandas. Isso acontece, pois o algoritmo codifica que quanto maior o ranking, maior o número de corridas que aparece no aplicativo para que você possa entregar. Com isso, o trabalhador teve muitos prejuízos materiais com os acidentes que sofreu, sem receber suporte do aplicativo, tendo perdido os valores da entrega e vendo o aplicativo cancelar sua disponibilidade por causa das avaliações. Soma-se a isso, as condições de trabalho sempre precárias, sem local de apoio para usar banheiros, beber água ou se proteger da chuva.

Esse tipo de trabalho desencadeou cansaço, perda de energia e vontade de sair com os amigos, de sair para praticar esportes, incidindo em muito sofrimento e patologias frente à precarização, falta de vínculos com a organização, os pares e, também, pela desvalorização e isolamento social - este último decorrente de jornadas individuais e por deveras competitivas. A ambivalência de estar cansado de fazer as entregas, inserido em uma rotina exaustiva, enquanto considera imperativo a sua necessidade de permanecer trabalhando, gera um conflito psíquico extremo, gerando sofrimento ao trabalhador.

Após a análise da demanda, o processo clínico do caso foi conduzido na tentativa de compreender as **vivências de prazer e sofrimento no trabalho**.

Durante os encontros, em sua narrativa, o trabalhador verbaliza que viu nos aplicativos uma oportunidade de ganhar dinheiro rápido e ficou cego para outras possibilidades. Ele externaliza que gosta de pedalar, já que seu desejo é um dia ser um educador físico, e ser ciclista entregador seria uma forma de conciliar o trabalho com seu *hobby*. Nesta dimensão do pensar, o sujeito perlabora seus sonhos e sublima seus desejos de ser professor de educação física, que, a princípio não podem ser atendidos pela vulnerabilidade social, contudo fica latente e, diante da precarização, o sistema de trabalho mediado por aplicativos seduz o jovem trabalhador com as ditas facilidades e vantagens de uso da plataforma e gerenciamento do seu próprio trabalho, bem como, pela incomplexidade de ter acesso a um trabalho formal.

As vivências de prazer-sofrimento estão atreladas a essa realidade, em que o sofrimento está presente no esgotamento físico e mental envolvido na dinâmica de culto à produtividade e à jornada de trabalho de mais de 12h diárias, assim como na ausência de suporte de relações socioprofissionais e ausência de reconhecimento do seu lugar como trabalhador frente à empresa-aplicativo. De todo, em um trabalho tão precário como o de entregador-ciclista, no qual, observa-se adoecimentos, a contradição do viver, revela que o sujeito, em que pese toda a opressão da organização do trabalho prescrita e controlada pelos algoritmos, tem prazer no trabalho por se sentir útil fazendo entregas e afirmando que por mais que seja complicado às vezes, saber que está fazendo algo útil para alguém quando entrega algum produto ou comida, por exemplo, a entrega de uma refeição a um idoso que mora no quinto andar de um prédio que não tem elevador, ou ao entregar um produto de uma farmácia para um cadeirante que não podem sair de casa, o faz se sentir melhor, pois tem a sensação de utilidade e gratificação por ter ajudado alguém.

Nesta narrativa, tem-se o desvelar do mecanismo de enfrentamento defensivo que aspira a negação ou o controle do sofrimento, por meio da mobilização subjetiva. Na dimensão de utilidade, de fazer algo que ajuda o outro, essa dimensão humana, escapa da lógica perversa do capitalismo contemporâneo. De algum modo, esse sentimento é um mobilizar subjetivo em sua busca por sentido. O sujeito não nega o sofrer, sabe que é um trabalho que explora e adocece, mas afirma enquanto gente que sabe as condições a que está submetido e reconhece que precisa desse trabalho para garantir sua sobrevivência.

Isto posto, por não ter uma relação de trabalho formal e salubre, na lógica da produtividade, no início, o sentimento de utilidade e sentido no trabalho ocorria quando recebia gorjetas dos clientes, quando era elogiado e bem tratado pelas pessoas. Com a queda de

rendimento e ranking, a percepção de desvalorização afeta sua motivação e os resultados financeiros não eram mais satisfatórios, tendo em vista as regras do aplicativo em disponibilizar viagens (Oitaven et al., 2018).

Nesta dimensão, o que afeta o nível de engajamento do trabalhador com a plataforma é o sistema de ranking, tendo em vista que o que o reforçava e o motivava eram as recompensas materiais. Na medida que não aparecem mais entregas, o trabalhador sente-se frustrado e não tem vontade de tentar novamente e isso afetou sua saúde mental. Esse tipo de controle é feito pelos aplicativos, em que força o trabalhador a ter uma regularidade de entregas e disponibilidade de tempo maior.

É dentro desse modelo de subordinação que os entregadores de aplicativos se encontram inseridos, configurando uma nova modalidade de “economia de bico”, na qual devem se colocar sempre à disposição do funcionamento dos algoritmos dentro de um universo gamificado que confunde trabalho com desempenho em jogos, estabelecendo mecanismos de ranqueamento dentro dos aplicativos por conquista de níveis e avaliação dos clientes (Desgranges, 2021).

Na ótica do capitalismo rentista, o trabalhador subsumido pelo algoritmo se implica ao trabalho, numa lógica da produtividade, aceleração e subsunção do poder do capital, para encontrar meios de sobrevivência. A sofisticação das plataformas leva o sujeito a agir compulsivamente, na ganância dos aceites para as entregas, gerando o vício de um jogo de ganha-perde ao qual ele não percebe quando interage com o aplicativo como se fosse um videogame, em que suas metas foram cumpridas e o jogador ultrapassou seus limites e conseguiu fazer uma entrega desafiadora para alcançar seus objetivos, seja pessoal ou financeiro.

Observa-se que a dinâmica de gamificação elabora o sistema dos aplicativos em níveis de ranqueamento desde o primeiro momento que o entregador se cadastra no aplicativo, e assim, a própria produtividade do entregador é colocada em cheque, pois para que consiga mais corridas em menos tempo, é necessário que ele se engaje em uma dinâmica de competitividade com ele mesmo para ultrapassar níveis e subir no ranking (Abílio, 2019).

Os mecanismos de ranking inseridos na lógica gamificada de dominação algorítmica são um elemento central de gerenciamento e controle do trabalho do entregador, assim como da execução do pensamento neoliberal empreendedor. Nesse sentido, o trabalhador atrelado a essa mentalidade de culto à maximização do desempenho pessoal se encontra sujeito às imposições algorítmicas, que apresentam inclusive formas de punição para quem foge da doutrina do trabalhador “*just-in-time*”. Para além da realidade da desvalorização do trabalho, o entregador sofre, também, pela colonização do seu tempo livre, em que, submerso pelo

imperativo neoliberal, permanece subjugado à lógica da produtividade do trabalho mesmo durante o seu tempo fora dele (Moura, 2018).

Em sua narrativa, o sujeito verbaliza que no aplicativo ele perdeu amigos, pois ficou focado no trabalho e no vício de atender as demandas e pedidos. Em momentos de lazer, se sentia culpado por não estar usando seu tempo para fazer mais entregas, então, até mesmo quando estava com os amigos jogando vôlei, deixava o aplicativo ligado e corria para pegar as corridas. Isso gerou desconforto, na medida em que o seu campo social era interrompido para ele retornar ao trabalho. Sua justificativa era que se ele recusasse uma entrega, perderia seu ranking. Nesse sentido, o trabalhador se torna refém do seu trabalho tanto em sua rotina de superexploração. bem como, continua preso a ele nos seus momentos de lazer, colonizando o seu tempo livre através da sua psique e causando grande impacto na sua saúde física e mental.

Na análise da subjetividade, tem-se que, apesar do trabalhador ter consciência que o trabalho como entregador de aplicativos é informal e gera sentimentos de exploração e impotência diante do real, no processo perlaborativo o sujeito utiliza de mecanismos de defesa como a racionalização ao dizer que quando trabalha muito nas entregas e as recompensas são satisfatórias aos seus objetivos, esse sentimento é ressignificado, pois se sente um peso para a família e precisa trabalhar. No discurso defensivo, tem-se o ideário empreendedor, em que o sujeito se insere em uma situação de superexploração e responsabilização pelos seus próprios danos no trabalho. Ou seja, foi possível identificar, a dimensão da utilidade do trabalho como fonte de prazer e a criação de estratégias defensivas que visam a predominância das experiências prazerosas através da evitação da realidade de sofrimento.

Tem-se aqui o aparecimento das patologias, como o adoecimento psíquico, neste caso, identificado na sintomatologia sintomas depressivos, sentimentos de menos valia e desvalorização do eu. Este fato se desvela quando o trabalhador adocece fisicamente e psiquicamente, relatando não ter mais forças para pedalar e continuar trabalhando, tendo sentimentos de esgotamento físico e mental. Em detrimento do adoecimento psíquico, o trabalhador relata sentimentos de inutilidade, tendo em vista a dificuldade de ingressar no mercado de trabalho. Isso afetou significativamente sua relação com os familiares, porque não entendiam o que estava acontecendo com seu estado de humor.

No processo mobilizatório, a consciência do sujeito sobre o seu trabalho adoecedor, o faz, colocar a sua realidade de trabalho como secundária e foca no descanso que virá no final de semana. Assim, pelo menos momentaneamente, o trabalhar não é problema, pois ele vive, faz outras coisas para além do trabalho que o adocece. Nestes encontros com os amigos, ele se depara com trabalhadores que vivenciam as mesmas experiências, as mesmas dores, os mesmos

dramas. Mesmo na tentativa de compartilhar as dores com os pares e pensar em modos de enfrentamento, o sujeito revela a solidão do trabalho de entregador. Nesse sentido então, compreende-se que, apesar do contexto explorador da organização do trabalho dos entregadores-ciclistas, ainda é possível resgatar algum tipo de parceria e (re) construção de laços de solidariedade entre os pares, que encontram momentos e lugares propícios para estabelecer um espaço de deliberação a fim de interagir e se ajudarem mesmo mediante a rotina de superexploração e controle algorítmico.

Na construção do pensar juntos para a emancipação do sujeito, o trabalhador verbalizou que com as sessões ele sentiu-se mais inclinado e disposto a mudar a situação com a informalidade, ou seja, trabalho informal sem garantia de direitos, iniciando com a retirada da reservista e a carteira de trabalho. Ainda, retornou aos estudos, tendo recommençado o segundo grau e atualmente estuda pela manhã o terceiro ano do ensino médio. Seu desejo é se formar em educação física, mas no momento pretende realizar esse sonho quando estiver mais preparado fisicamente, financeiramente e psicologicamente. Ao final das escutas, o sujeito apresentou uma fala emancipatória quando relata possibilidades de inserção no mercado de trabalho com o trabalho formal, como também o resgate de suas relações afetivas emocionais que foram prejudicadas pela sobrecarga de trabalho e a resignificação de seu trauma em detrimento dos acidentes durante o trabalho no trânsito, no qual culminou seu afastamento e adoecimento.

5. CONCLUSÃO

Mesmo mediante a uma organização do trabalho fundamentada no isolamento dos seus trabalhadores em uma rotina esgotante, individualizada e competitiva, a potência de vida cria escapes para enfrentar essa lógica de extrema exploração do capitalismo contemporâneo, por intermédio da troca de informações entre o sujeito e o pesquisador clínico, se assim podemos caracterizar, com vistas a construir laços e apoios frente a um trabalho tão precário.

Segundo a entrevista concedida por Ferreira em out/2021 (*apud* Albarello, 2022), na realidade brasileira, não necessariamente você consegue chegar nas organizações do trabalho e fazer escuta do sofrimento. Então, para o trabalhador ter acesso à clínica, seja presencial ou remoto é algo que deve ser considerado enquanto novas formas de se fazer a clínica. A questão central é acolher o trabalhador e realizar uma clínica, seja no individual seja no coletivo, pois representa uma multidão através do emaranhado de relações vividas pelo sujeito. Ter espaço para falar dessa multidão, inclusive como potência e forças de transformação, é algo de extrema relevância, tendo em vista a possibilidade de o indivíduo reconhecer as suas ações em prol do

enfrentamento de tais condições de sofrimento e desvalorização social. O que se faz imperativo é a disponibilização da escuta para os trabalhadores em situações de sofrimento, acolhendo-os e propiciando um espaço de apropriação das suas estratégias de enfrentamento e possibilidades de mobilização subjetiva perante o real do seu trabalho.

A potência de ser em Spinoza (2013) compreende que os afetos podem aumentar ou diminuir a potência de agir, visto que prima por preservar a vida e construir a liberdade ao compreender que o homem é livre quando é comandado pela razão, expondo, em sua filosofia, um racionalismo absoluto, no qual o homem pode acessar o real do mundo pelo intelecto, fortalecendo essa faculdade humana, desprezada pelo capitalismo neoliberal, em virtude das capturas das subjetividades por diversas ideologias. Esse processo se apresenta no estudo quando o sujeito desenvolve o pensar nas sessões e segue perlaborando o seu lugar e o sentido do trabalho. (Spinoza, 2013)

Neste caso clínico, o pesquisador adaptou a escuta clínica do sofrimento na tentativa de construção e busca dos afetos na fala acolhedora, ao proliferar o pensamento em suas multiplicidades, produzindo afetos alegres e mobilizadores de encorajamento. Assim, o agir clínico da escuta é sentir, pensar e agir dos sujeitos trabalhadores para que ao serem afetados, também, possa afetar, preservando a vida e compreendendo que todos podem agir para a cultura do bem viver (Krenak, 2019).

Fundamentados em Arendt (2014), a vida humana foi tramada em sua pluralidade no pensamento coletivo, como elucidado por Martins em entrevista em out/2021 (Albarelo, 2022) que a escuta clínica do sofrimento independe se individual ou coletiva, pois na dimensão das subjetividades, considera-se que a escuta no individual é diferenciada na medida que pelo individual você escuta o coletivo, tendo em vista que em sua prática clínica é possível escutar o coletivo a partir da narrativa do “porta-voz” do sujeito, pois ao falar de si ele fala das relações e traz uma vivência coletiva, que sai de uma clínica individual para pensar numa clínica mais ampliada com o olhar da clínica do trabalho em que o trabalho entra como centralidade e com base nesses sentidos, do cuidado e de atenção às formas de vida, ou seja, nos princípios do sentido do real a partir daquilo que vai surgindo da escuta.

Portanto, há um mobilizar subjetivo, há uma busca por romper as amarras dessa dinâmica de solidão, de intensificação do trabalho e, com isto, proliferar novas subjetividades frente a subsunção do trabalho ao capital. A prática de escuta clínica do sofrimento no trabalho, situa-se em provocar o pensar dos trabalhadores, seja na escuta individual, para não apenas refletir, mas, essencialmente criar e criar valores que impulsionam o viver, a transgressão e a realização de novas formas de vida, conduzindo ao pensar destes sujeitos protagonistas em seu

espaço de fala e escuta, como seres de desejos, os desejos contemporâneos manipulados para atender a sociedade do consumo.

Diante das arbitrariedades impostas pela organização do trabalho, o trabalhador não é passivo. Mesmo tendo uma ação limitada, o trabalhador pode construir proteções para dar conta da organização de trabalho à qual está submetido (Dejours, 2018).

Compreende-se, assim, que apesar do contexto nebuloso da organização do trabalho dos entregadores-ciclistas, ainda é possível resgatar algum tipo de parceria e (re) construção de laços de solidariedade entre os pares, que encontram momentos e lugares propícios para estabelecer um espaço de deliberação a fim de interagir e se ajudarem mesmo mediante a rotina de superexploração e controle algorítmico.

REFERÊNCIAS

Albarelo, B. A. (2022). *Clínica do trabalho: mobilização subjetiva e potência de ser*. <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/3139>

Alves, G. (2007). Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho. Londrina/Bauru. *Praxis/Canal*, 6, 298.

Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital* (1st ed.). Boitempo editorial.

Arendt, H. (2014). *A Condição Humana* (R. Raposo (Ed.)). Forense Universitária.

Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Editora Boitempo.

Dejours, C. (2005). Addendum – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In L. LANCMAN, S.; SZNELWAR (Ed.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 49–106). Fiocruz.

Dejours, C. (2011). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Eds.), *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3rd ed., pp. 125–150). Paralelo.

Dejours, C. (2018). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (6th ed.). Cortez editora.

Desgranges, N. (2021). Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. *Pensata: Revista Dos Alunos Do Programa de Pós-Graduação Em Ciências Sociais Da UNIFESP*, 9(2). <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11136>

Han, B. C. (2018). *Psicopolítica – o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Âyiné.

Krenak, A. (2019). *Ideias para adiar o fim do mundo*. Companhia das Letras.

- Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200004
- Martins, S. R., Ferreira, J. B., Traesel, E. S., Guimarães Júnior, S. D. (2021). Clínica do trabalho como ação de resistência ético-política. In *Trabalho, precarização e resistências* / Janine Kieling Monteiro... [et al.] (Organizadoras). — São Luís: EDUFMA.
- Mendes, A. M. (2007). Da Psicodinâmica à Psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. ExLibris.
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização Subjetiva. In S. V. R. Vieira (Ed.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 259–262). Juruá.
- Moura, R. V. (2018). *Estratégias defensivas na psicodinâmica do trabalho: um estudo entre servidores de uma universidade pública* [Universidade Federal do Pernambuco]. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/30449>
- Oitaven, J. C. C., Carelli, R. L., & Casagrande, C. L. (2018). *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Gráfica Movimento. https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf.
- Safatle, V., Silva Junior, N., & Dunker, C. (2021). *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Autêntica.
- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (14th ed.). Record.
- Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Elefante.
- Spinoza, B. (2013). *Ética* (2nd ed.). Autêntica.
- Vieira, F. O., Freitas, L. G., Silva, M. S., & Moura, F. A. (2021). Precariedade das relações de trabalho: Uberização e escravidão contemporânea para além do contexto da pobreza. In J. K. Monteiro, L. G. de Freitas, C. V. dos S. Ribeiro, & D. B. Leda (Eds.), *Trabalho, precarização e resistências* (1st ed., pp. 72–106). https://www.edufma.ufma.br/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2021/11/TRABALHO-PRECARIZAÇÃO-E-RESISTÊNCIAS.pdf

CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO COM MAGISTRADOS TRABALHISTAS DA 10ª REGIÃO

Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos Chehab
Psicóloga
Doutora e Mestre em Psicologia Social e do Trabalho
ajchehab@gmail.com
Secretaria de Estado de Educação

Lêda Gonçalves de Freitas
Professora
Pós-doutora em Psicossociologia do Trabalho
Doutora em Psicologia
ledagfr@gmail.com
Universidade Católica de Brasília – UCB

RESUMO EXPANDIDO

Esta pesquisa teve como propósito compreender a Psicodinâmica do Trabalho dos Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, por meio do referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho preconizada por Christophe Dejours. Essa abordagem possibilita uma compreensão contemporânea sobre a subjetividade no trabalho, permitindo um novo paradigma nas ciências do trabalho, ao propor a criação de espaços de discussão onde os trabalhadores possam expressar sua voz, seus sentimentos e as contradições do contexto laboral que respondem pela maioria das causas geradoras de prazer e de sofrimento (Dejours, 2009). O método adotado na investigação foi a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, com ênfase na fala do sujeito e na escuta qualificada do sofrimento, baseado na construção de um espaço coletivo de discussão. O estudo tem como objetivo geral: analisar a psicodinâmica do trabalho dos juízes do TRT 10, bem como os seguintes objetivos específicos: 1) caracterizar a organização do trabalho dos participantes da pesquisa; 2) descrever as vivências de prazer-sofrimento; 3) demonstrar as estratégias defensivas; 4) analisar a dinâmica da mobilização subjetiva e do reconhecimento e 5) identificar as principais patologias do trabalho com o propósito de sugerir intervenções que contribuam para a promoção de saúde neste contexto de trabalho. A análise dos dados deu-se por meio da análise clínica do trabalho, organizada em três eixos temáticos: a) organização do trabalho; b) mobilização subjetiva e c) sofrimento, defesas e patologias. Os principais resultados evidenciaram identificação com o trabalho e vivências de prazer por meio da atividade jurisdicional, principalmente na realização de audiências, acordos e resolução de conflitos entre as partes. As vivências de sofrimento referem-se principalmente à sobrecarga de trabalho, falta de estrutura de pessoal para assessorar os juízes de primeiro grau, além da falta de reconhecimento pelos pares e pela própria instituição. Por vezes, esses sofrimentos acarretaram prejuízos na saúde e comprometimento na vida pessoal e familiar dos magistrados. A experiência da clínica do trabalho possibilitou a mobilização subjetiva ao propiciar um espaço de discussão das vivências de prazer-sofrimento no trabalho, o resgate da cooperação, a troca de experiências e da inteligência prática. Promoveu reflexões quanto ao processo de saúde-adoecimento, favorecendo novos sentidos ao trabalhar na magistratura. Foi sugerido um programa permanente da Clínica Psicodinâmica do Trabalho como um espaço coletivo privilegiado de promoção e prevenção à saúde dos magistrados.

Palavras-chave: Clínica do trabalho; Magistratura; Psicodinâmica do trabalho.

CONSTRUIR PRÁTICAS ANTIRACISTAS NA ESCOLA: AS CLÍNICAS DO TRABALHO COMO CAMINHO

Marconi da Conceição Daniel

Mestrando em Psicologia Institucional (UFES)
marconidaniel.psi@gmail.com
Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

Maria Elizabeth Barros de Barros

Doutora em Educação Brasileira
betebarros@uol.com.br
Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

RESUMO

Os estudos sobre análise do processo de trabalho em educação são o foco da pesquisa. Busca-se lançar mão de alguns conceitos formulados no campo da Clínica da Atividade e, então, fazer um debate sobre a urgência de incluir as questões do racismo estrutural brasileiro e seus efeitos nos processos de trabalho. Vislumbra-se a racialização das práticas clínicas do trabalho e a visibilização do racismo nos processos laborais no Brasil e, em especial, na educação municipal da Grande Vitória/ES. A atividade humana é devir e pode ser caminho de construção de outros mundos do trabalho. Como trabalhadoras³⁶ da educação agem por entre a dinâmica da branquitude? Como transgridem essa dinâmica e inventam outros modos de trabalhar em defesa de vida digna para todas e que sejam disruptores em relação à ordem racial estabelecida? A Clínica da Atividade tem sido a opção metodológica para analisar o trabalho desenvolvido por trabalhadoras na referida rede municipal.

Palavras-chave: Educação; Clínica da Atividade; Racismo; Processo de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo de nossas pesquisas no PFIST/NEPESP/UFES (Programa de Formação Investigação em Saúde e Trabalho/Núcleo de Estudos e Pesquisas em Subjetividade e Políticas) vimos interessando-nos pelos processos de trabalho no campo da educação pública. Nesse sentido, encontramos nas formulações conceituais e metodológicas das Clínicas do Trabalho muitas direções. Buscamos lançar mão de algumas delas e, então, fazer um debate sobre racismo estrutural brasileiro e seus efeitos nos processos de trabalho. Visamos racializar essas práticas clínicas e produzir visibilidade sobre o racismo nos processos laborais.

Provocados pela premissa segundo a qual a atividade humana é devir e pode ser caminho de construção de outros mundos do trabalho, abrimos esse texto nos interrogando: com quais modos as trabalhadoras agem nos locais onde desempenham suas ações profissionais por entre a dinâmica da branquitude? Como transgridem essa dinâmica e inventam outros modos de

³⁶ Aqui vamos usar o feminino na escrita, uma vez que no campo da educação temos a predominância de mulheres como trabalhadoras.

trabalhar em defesa de vida digna para todas e que sejam disruptores em relação à ordem racial estabelecida? Como enfrentar a colonialidade na esfera da experiência do trabalho que se atualiza cotidianamente por meio dos gestos de trabalhadoras? Aqui expressamos nosso compromisso com essa tarefa. O campo de pesquisa são escolas em município da Grande Vitória/ES.

2. MÉTODO

No âmbito das produções em Clínicas do Trabalho, vamos destacar, aqui, os conceitos de gênero e estilo formulados na abordagem da Clínica da Atividade proposta por Yves Clot e colaboradores. Tais formulações conceituais-metodológicas nos oferecem ferramentas importantes para nosso propósito de racializar as Clínicas do Trabalho. O método, assim, vai se constituindo a partir da criação de espaços dialógicos para análise do trabalho. Privilegiamos a Instrução ao Sósia como estratégia, técnica utilizada nos estudos clínicos no campo da Psicologia do Trabalho, notadamente no rol das clínicas para a análise da atividade laboral, quanto ao desenvolvimento e aos impedimentos da atividade.

O conceito de atividade que compõe essas clínicas considera que os humanos jamais executam, unicamente, as tarefas prescritas em situação de trabalho, uma vez que sempre há atividade por parte de trabalhadoras, indicando que as possibilidades de invenção de modos de trabalhar sempre se colocam (Clot, 2007).

Atividade, portanto, implica ação, intervenção na realidade na perspectiva de sua transformação. O processo de trabalho se desloca da atividade humana efetivada por um indivíduo para um patrimônio escrito pela história de uma determinada categoria profissional, por um coletivo de trabalhadoras, que forjam, em situação, modos de exercer as tarefas designadas numa organização de trabalho conectada ao meio laboral concreto. Afirmo que a autonomia constitui os viventes humanos. Tal tradição, tal herança, a partir da qual as trabalhadoras realizam seu trabalho, é o que em Clínica da Atividade nomeia-se gênero profissional.

Destarte, o gênero profissional (Clot, 2007) se constitui a partir do acúmulo e processamento realizados pelos sujeitos ao longo da história de uma determinada profissão, uma história que é do grupo profissional, dos sujeitos que o compõem e onde se constituem, um patrimônio produzido por grupos de trabalhadoras ao longo de uma caminhada laboral. Sua composição é múltipla, assim como suas possibilidades de variação. Nesse sentido, o gênero profissional, de algum modo, pode atuar como um fator de problematização do que, muitas vezes, alimenta sua composição. Ele não está dado nem é imutável, se constitui a partir das transformações

atualizadas pelas trabalhadoras, é a expressão do que fazem homens e mulheres ao longo da história humana.

A transformação do gênero profissional se efetiva a partir do que a Clínica da Atividade nomeia estilo, conceito importante para entendermos essa dinâmica e reconfiguração dos gêneros profissionais. Os processos de estilização dão vida aos gêneros, uma vez que é criado e envolvido pelo que está sempre em vias de se destituir, uma imensurável potência de destruição e conseqüente transformação de sua consistência aparentemente estável e durável, tomando uma forma compartilhável pelos sujeitos que operam no âmbito de uma profissão. Essa forma é instável, uma vez que porta a dimensão do estilo que o alimenta e diverge, impondo novas formas de estabelecer-se. O estilo é o que traz fôlego ao gênero profissional, provocando um movimento incessante de produção de novidade.

Ao trazer à baila a dimensão histórica e social que compõem os gêneros profissionais buscamos pensar dimensões dos mundos do trabalho na realidade brasileira, marcada pelos escravismos e pelos processos de racialização (Almeida, 2019). Como trabalhadoras pretas têm estilizado os gêneros profissionais no qual atuam, vivem, se constituem? Como esse processo tem se dado em escolas públicas onde professoras pretas trabalham? Atentar-se a esse ponto é, em certa medida, dar visibilidade a uma história outra sobre as condições atuais de mundos do trabalho e de sujeitos que fazem parte da sua composição.

Se analisar o trabalho é produzir controvérsias que se constituam como questões políticas, se é enfatizar a reinvenção de sentidos outros sempre renovados do viver-trabalhar, se é criar histórias, vínculos e relações de força favoráveis à sustentação da produção de diferença, de engendrar multiplicidades, coloca-se como prioridade trazer para análise do trabalho as lutas de (re)existência às opressões produzidas em sociedades marcadas pela branquitude. O método que se privilegia é o dialogismo, por meio da técnica de Instrução ao Sósia.

3. RESULTADOS

A demonização da africanidade tendo como um dos elementos a pele escura, é aliada a uma imposição de barreiras materiais e subjetivas para uma ampliação do horizonte de possíveis (econômicos e sociais) de vidas pretas.

No trabalho humano, tomado como atividade, os sujeitos são fecundados pelas conexões estabelecidas com os pares, com todos os mundos que vêm junto deles e seus múltiplos sentidos, nada chega separado, a vida tem como padrão a rede, tudo se conecta. Olhar a vida é olhar para as conexões que não cessam de se constituir. A atividade precisa ser pensada, portanto, como racializada, o que implica pensar conexões entre os mundos coletivos de trabalho e as formas

humanas historicamente instituídas, pautadas em práticas racistas na grande parte das vezes. É nesse ponto que entendemos ser possível apreender os modos como se efetivam as metamorfoses no processo de estilização. Resta-nos investigar e alavancar as possibilidades de problematização que encontram passagem pela pele preta, elemento da indeterminação revolucionária das africanidades no Brasil, no momento da atividade.

Aqui se efetiva a inflexão proposta: pensar como os conceitos forjados no âmbito das Clínicas do Trabalho podem nos ajudar a colocar em análise processos do trabalho marcados por relações raciais. Lançando mão dos conceitos que apresentamos a partir das formulações da Clínica da Atividade, tais como gênero e estilo, podemos considerar que há uma estilização preta no trabalho realizado em ambientes laborais, o que nos oferece chances de dar passagem a esses saberes outros, muitas vezes impossibilitados de manifestar-se, permanecendo numa certa forma de clandestinidade consentida nos processos de trabalho.

A proposta, então, é marcar que o processo de trabalho tem cor. Colocar o trabalho em análise implica, necessariamente, incluir os processos de racialização no espaço social e dar visibilidade e força, dar passagem, dar língua às resistências no enfrentamento das práticas racistas nos processos de trabalho. A pergunta que precisa disparar a análise desses processos é: Quais estilizações estão em curso por parte de trabalhadoras negras? Como trabalhadoras estilizam o trabalho trazendo pistas para uma análise que afirme e fortaleça práticas antirracistas?

Ao afirmar que o/a negro/a está no mundo de processos de trabalho dos brancos, entende-se que os modos de estruturação e de regulação estrutural desse mundo são pautados hegemonicamente com racionalidades brancas e que a presença negra entra em cena na condição de outro do humano, universalmente entendido como branco (Souza, 1983). Na dinâmica relacional entre os atores, há a possibilidade do surgimento de práticas alçadas à uma lógica arcaica e baseada em ideias advindas do processo histórico da escravidão brasileira incorporada às dinâmicas de expressão dos sujeitos em trabalho.

O racismo como produto consequente dos processos de escravidão ainda em curso na sociedade brasileira entra como suporte para as produções de sentidos compositores de um gênero profissional, nesse caso, o gênero trabalhador docente.

Sendo o gênero de trabalho um espaço construído historicamente, o racismo, como um elemento constitutivo, será aquilo que colocará obstáculos por um lado e dará abertura para a prática racista no trabalho por outro.

Como pensar a afirmação de autonomia de trabalhadoras subordinadas, sufocadas, em especial aquelas que são pretas, em situação de trabalho? Como, nos processos de análise do

trabalho, recusar a modalidade de pesquisadores/analistas do trabalho como amortecedores sociais?

Ao trazer para o debate a atividade de trabalhadoras negras, é possível entender a composição do material de constituição da atividade em conexão com a subjetividade em processos de feitura condicionados pela racialização dos corpos negros no trabalho. Ao apropriar-se da atividade isso passa a ser considerado pelas trabalhadoras. No processo de instrução ao sócio, usada como estratégia dialógica, desenham-se caminhos para efetivas práticas antirracistas nas escolas. O diálogo acaba por viabilizar estilizações importantes nas práticas de professoras pretas nas escolas.

4. CONCLUSÃO

A pesquisa busca encontrar fissuras de visibilidade aos modos de transgressão afirmados pelas estilizações das trabalhadoras-educadoras negras que, ao atuar, buscam encontrar nos coletivos de trabalho os dispositivos para que haja a expressão em suas práticas de um outro jeito de encarar a realidade. Formulada a partir da sua composição pela divisão racial e, ao estilizar um gênero profissional, colocam em xeque a naturalização desses modos de produção de realidade e de organização do trabalho.

Clot (2010) nos informa que a figura do estilo possui seu próprio movimento de variação. Esboça-se numa forma sempre provisória, sem fechamento completo. Paradoxalmente, é justo deste caráter inantecipável que o estilo extrai a sua marca e escape à unidade e à identidade.

Formada com os atravessamentos da dimensão da raça e do gênero sexual, uma educadora preta — se possível, tomada pela problematização da sua condição —, a partir de sua prática, poderá utilizar da dimensão do estilo de trabalho racializado como ferramenta de questionamento do campo de trabalho racista.

A estilização acontece ainda que o sujeito não se aproprie da sua possibilidade de realizá-la. No entanto, nos interessa pensar como a relação entre o gênero profissional e a estilização pode estar aliada a uma luta antirracista no campo da educação pública.

A aposta nos processos de trabalho educacionais articulados com a sua dimensão de transformação da realidade dos projetos pedagógicos nas escolas, por meio da ação individual e coletiva das trabalhadoras e a partir dessa dinâmica, torna possível a construção de um espaço de trabalho escolar que leve em conta a luta antirracista. Nessa empreitada, por meio da atividade como espaço de produção de subjetividade, abre-se caminhos para a expressão de

modos de vida e posições subjetivas aliadas a problematização do racismo estrutural ainda são presentes em alguns espaços de trabalho em educação e em algumas práticas docentes.

REFERÊNCIAS

Almeida, S. L. de. (2019). *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte (MG): Letramento.

Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. 2.ed.-Petropolis, RJ: Vozes.

_____. (2010) *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: FabreFactum.

Souza, N. S. (1983). *Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. Rio de Janeiro: Edições Graal.

ENTRE O TRABALHO REAL E O PRESCRITO: A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DOS COORDENADORES DE SERVIÇO NO SUS

Janaína Raquel de Borba

Mestre em Psicologia

janainedeborba@gmail.com

Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC

Cristiane Davina Redin Freitas

Doutora em Psicologia Social

cristiane.fr@unisc.br

Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC

Karine Vanessa Perez

Doutora em Psicologia Social e Institucional

karineperez.psi@gmail.com

Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC

RESUMO EXPANDIDO

O trabalho não pode ser reduzido apenas a uma atividade de produção geradora de renda e sobrevivência, pois ele desempenha um papel fundamental na construção da identidade do trabalhador. Trabalhar é também transformar a si mesmo na medida em que o sujeito investe a sua subjetividade naquilo que realiza, pois, a partir do trabalho, inteligência e criatividade são expressadas (Facas et al., 2013). Com base nestas premissas, desenvolveu-se uma pesquisa com enfoque em estudar aspectos do mundo do trabalho, que interferem nos processos de saúde e adoecimento, em trabalhadores de instituições públicas, em específico do setor da saúde pública. Diversos estudos (Monteiro et al., 2016; Araújo et al., 2016; Moreira et al., 2017; Mattos et al., 2017; Lourenção, 2016; Bertussi et al., 2018; Melo et al., 2020; Lopes et al., 2021) apontam que a prevalência de Transtornos Mentais Comuns (TMC) em profissionais da saúde variavam de 15% a 53% nos sujeitos analisados, indicando a necessidade de um olhar mais atento para esses profissionais e para os seus espaços de trabalho. E é nesta perspectiva, ao investigar as temáticas referentes à saúde e ao adoecimento no trabalho nos serviços de saúde pública, que este trabalho buscou se inserir. Sendo assim, este trabalho apresenta uma pesquisa-intervenção, de caráter qualitativo, realizada no período de 2021 a 2022, que teve como objetivo compreender a organização do trabalho das Coordenadoras de Serviço das Estratégias de Saúde da Família (ESF). A pesquisa contou com a participação de 11 Coordenadoras de um município localizado no interior do Rio Grande do Sul. Como fonte de levantamento de informações, foram realizadas entrevistas individuais e semiestruturadas. A análise dos dados obtidos ancorou-se na teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), de Christophe Dejours (Dejours, 2008). A partir desta investigação, vislumbrou-se então proporcionar maior conhecimento sobre os fatores, presentes naquele contexto, que apontavam para o sofrimento e o adoecimento psíquico. Para além dos aspectos adoecedores, buscou-se compreender também as estratégias utilizadas para elaborar o mal-estar causado pela organização do trabalho. Os resultados apontaram para um distanciamento expressivo entre o trabalho prescrito e o trabalho real realizado por essas profissionais, e, nesta lacuna, emerge o que elencamos como “fator desconhecido do trabalho”, a “invisibilidade do cargo de coordenação” e a “cobrança excessiva por metas” como principais fatores mobilizadores de mal-estar e sofrimento. Somados a isso, a maneira compulsória com que essa função é exercida, dificultava, ademais, a possibilidade de encontrarem uma alternativa criativa frente à adversidade, visto que no cotidiano de trabalho não se identificam e não se reconhecem na coordenação do serviço. Frente às adversidades, uma das principais estratégias defensivas utilizadas é a negação da função de coordenadora,

neste sentido, canalizam a energia e tempo para a tarefa assistencial. O compartilhamento das atribuições com a equipe e o fortalecimento das relações socioprofissionais foram elencadas como estratégias para enfrentarem as adversidades de forma mais adequada. Percebeu-se então que elaborar um planejamento de trabalho adequado, com clareza das funções, autonomia, espaços de discussão e o fortalecimento do coletivo irá refletir no exercício de uma coordenação de serviço que irá produzir satisfação e implicação com essa função. Esta prática também irá proporcionar um melhor entendimento das atribuições, refletindo também, em uma equipe mais saudável e fortalecida, impactando no bom funcionamento do sistema e na relação com o usuário. Isso reforça a pertinência e importância de se ter um olhar mais atento para estes profissionais e para as práticas de gestão existentes dentro dos serviços de saúde, observando também os impactos que isso produz na comunidade.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Coordenador de Serviço; Saúde Pública; Adoecimento no Trabalho.

REFERÊNCIAS

- Araújo, T.M., Mattos A.I.S., Almeida, M.M.G. & Santos, K.O.B. (2016). Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns entre trabalhadores da saúde: contribuições da análise de modelos combinados. *Revista Brasileira de Epidemiologia* [online]. v. 19, n. 03.
- Bertussi, V.C., Junqueira, M.A.B., Giuliani, C.D., Calçado, R.M., Miranda, F.J.S., Santos, M.A. & et al. (2018). Substâncias psicoativas e saúde mental em profissionais de enfermagem da Estratégia Saúde da Família. *Rev. Eletr. Enf.* [Internet].v20a21. <https://doi.org/10.5216/ree.v20.47820>.
- Dejours, C. (2008). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In: Lancman, S.; Sznalwar, L. I. Christophe D. - Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo, p. 107-128.
- Facas, E. P., Silva, L. M. & Araújo, M. A. S. (2013). Trabalhar. In: Vieira, F. O. (Org.); Mendes, A. M. B. (Org.); Merlo, A. R. C. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 1ed. Curitiba: Juruá Editora, v. 1, p. 461-465.
- Lopes, F.Q.R.S., Rocha S.V., Teixeira J.R.B., Cerqueira S.S.B. & Araújo T.M. (2021) Inatividade física no lazer e transtornos mentais comuns em trabalhadores da Atenção Primária à Saúde. *Revista Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*. v. 10, n. 5. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i5.14690>.
- Lourenção, L.G. (2018). Qualidade de vida, engagement, ansiedade e depressão entre gestores de Unidades da Atenção Primária à Saúde. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*. 58-64. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1099219>.
- Mattos, A.I.S., Araújo, T.M. & Almeida, M.M.G. (2017). Interação entre demanda-controle e apoio social na ocorrência de transtornos mentais comuns. *Rev Saúde Pública*. 51:48. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2017051006446>.
- Mello, I.A.P., Cazola, L.H.O., Rabacow, F.M., Nascimento, D.D.G. & Pícoli, R.P. (2020). Adoecimento dos trabalhadores da Estratégia Saúde da Família em município da região Centro-

Oeste do Brasil. Trabalho, Educação e Saúde. Rio de Janeiro, v.18, n.2.
<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00243>.

Moreira, I.J.B., Horta, J.A., Duro, L.N., Chaves, J., Jacques, C.S., Martinazzo, K. & et al. (2017). Aspectos Psicossociais do Trabalho e Sofrimento Psíquico na Estratégia de Saúde da Família. Revista de Epidemiologia e Controle de Infecção. Santa Cruz do Sul. v. 7, n. 1. <https://doi.org/10.17058/reci.v7i1.6927>.

Monteiro, J.K., Grisa G.H., Sobrosa G.M.R. & Rodrigues M.L.A. (2016) Fatores Associados à Síndrome de Burnout em Profissionais que Tratam da Saúde da Mulher. Revista de Psicologia da IMED. 8(1). <https://doi.org/10.18256/2175-5027/psico-imed.v8n1p3-13>.

ESCREVERSÕES DOCENTES: A ESCRITA COMO ESTRATÉGIA DE CUIDADO DO OFÍCIO

Cristiane da Silva Costa

Doutora em Educação
Pós-doutoranda em Psicologia Social e Institucional
crisdac10@gmail.com
Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS

Ricardo Burg Ceccim

Doutor em Psicologia Clínica
Pós-doutor em Antropologia Médica
burgceccim@gmail.com
Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS

RESUMO

Esse estudo, apresenta a construção de uma estratégia investigativa em educação, saúde e trabalho, com enfoque na docência da educação básica. Reporta uma investigação, realizada a partir de encontros docentes, que se utilizou de narrativas, apoiadas em escritas de si e do trabalho, ao modo das “escrevivências” e que, de maneira original, apareceram como “escreversões”: das vivências à experiência. O ato da escrita revelou-se como possibilidade da ampliação do poder de agir e do poder criativo, como estratégia de resistência e de prazer em meio à precarização do trabalho docente. O referencial utilizado para dialogar com o fazer ativo docente baseou-se na Ergologia e na Clínica da Atividade. Consequência de encontros, leituras, conversas, olhares e experiências, as escreversões, se apresentaram como construções coletivas, promotoras do cuidado de si, com o outro e o mundo. A construção final desse trabalho representou um percurso de leituras e vivências sobre escritas, narrativas, escuta, experiência, histórias de vida, condições, organização e precarização do trabalho, produção de subjetividade laboral e, finalmente, o cuidado do ofício docente como promotor de saúde.

Palavras-chave: Trabalho docente; Escritas de si; Saúde no trabalho; Clínicas do trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo visou contribuir com os setores da educação, da saúde e do trabalho, construindo conhecimento sobre as vivências docentes no tocante à experiência do afastamento do trabalho, bem como do sofrimento e adoecimento daqueles que atuam no ensino em educação básica. Ao se propor a produção de escritas para um grupo de professoras dos anos iniciais do ensino fundamental da rede pública de uma capital do sul do Brasil, buscou-se um afeto sensível (*afetar e ser afetado*) para com os docentes e à docência, buscando a *experiência-em-nós*, não as representações docentes.

Esse estudo, teve por objetivo, visibilizar as experiências de si e do trabalho, por meio de escritas docentes. Merece destaque o fato de que o contexto vivido no período de realização desse estudo, foi um período histórico de pandemia. Por ter sido realizado em meio a pandemia de covid-19, esse espaço (promovido pela pesquisa) que seria para a troca de experiências e

produção de escrita, para além de seus objetivos iniciais ganhou, também, um caráter promotor de saúde em meio a emergência de um adoecimento coletivo dada a situação da pandemia.

As escrevivências de Conceição Evaristo representaram inspiração e, em um primeiro momento, incentivo à pesquisa por meio do escrever desde si e de nossas bagagens (ancestrais em cada um de nós). Interessou encontrar as conexões de histórias de si e de seus coletivos que pudessem entrar em agenciamentos/circuitos de saúde. Com as escritas narradas e revisitadas a cada encontro de professoras, nos deixamos tocar e nos deixamos falar, produzindo então, o que na tese se tornou *escreversões*.

Buscou-se visibilizar o que acontece nas vidas implicadas na docência e o que acontece quando essas vidas se tornam impossibilitadas de atuar profissionalmente por motivo de saúde (falta de saúde, insuficiência de saúde, menos saúde, saúde contrariada), gerado pelo próprio trabalho, ou ainda, por um motivo de exceção, como no afastamento decorrente ao distanciamento social preventivo à propagação da pandemia. Nas escritas de si (e também do trabalho), podemos encontrar e produzir versões de nossa escrita, versões de nossa experiência, que se movem e nos movem (nos co-movem).

Desde as escreversões, a narratividade e uma prática de escuta dialógica buscou-se, para além da problematização de atravessamentos cotidianos, o cuidado com o ofício docente. A partir das abordagens da Ergologia (Schwartz, 2000) e Clínica da Atividade (Clot, 2010), que analisam o trabalho como atividade, situamos a possibilidade de colaborar com o campo das Clínicas do Trabalho que se ocupa das articulações entre trabalho, subjetividade e saúde.

2. MÉTODO

Por meio de encontros docentes, esse estudo, buscou uma escuta sensível, provocar afetos e praticar a alteridade, assim como, a promoção de saúde numa rede de acolhimento e cuidado. Por meio de narrativas, tecer e construir escritas, escrever e reescrever histórias, de vida e de trabalho. Diz respeito à importância dos encontros e da produção de saúde presente na produção do conhecimento entre docentes.

A partir de inquietações em relação ao adoecimento docente e às relações implicadas no processo de adoecer e ser afastado/a do trabalho, buscou-se uma construção referente às marcas sensíveis presentes em cada experiência, bem como, do ato de escrita. Tratou-se de poder contar/escrever histórias, de narrar/escrever segundo histórias contadas/escritas, compreendendo a complexidade implicada nas histórias de vida de professoras/es marcadas/os pelo sofrimento docente que leva ao afastamento da escola.

Na obra, *Becos da Memória* (Evaristo, 2017, p. 13), a autora nos diz que “as histórias são inventadas, mesmo as reais, quando são contadas”. Essa condição admite a possibilidade de um processo em que o pesquisador/autor se coloca no espaço aberto entre a criação e o fato. Assim, o referido estudo não tratou de representar a realidade de modo explicativo, mas a partir das escritas singulares, alcançar experimentações que dizem respeito a uma coletividade. A contação singular que dá voz para uma coletividade emerge de um lugar de enunciação solidário e identificado com o contexto de onde se origina.

Contar histórias da docência se relaciona com as experiências, os conhecimentos e os saberes anteriormente elaborados por uma categoria trabalhadora. Foi pensado, então, um exercício inspirado no que bell hooks (hooks, 2017), chamou de pedagogia engajada, no sentido de uma ação que promove a liberdade e a desconstrução do que está dado, além de enfatizar o “bem-estar” docente, o que segundo autora, significa empreender um “compromisso ativo com um processo de autoatualização que promova seu próprio bem-estar” (hooks, 2017, p. 28).

Esse estudo buscou contribuir para uma melhor compreensão a respeito dos desdobramentos e atravessamentos das relações de trabalho na saúde docente, assim como, questões referentes aos afastamentos do trabalho. O objetivo foi dar visibilidade (tomar conhecimento) às experiências porque passam professoras e professores afastadas/os do trabalho, segundo o uso de escritas livres (versões de vivências), problematizadas coletivamente (abrindo-as às versões livres).

Com uma menor ênfase nos resultados e, tal como no método cartográfico (Deleuze; Guattari, 1995), priorizou-se a atenção para os caminhos que foram surgindo a partir dos processos e reflexões convocadas pela pesquisa. Com textos *afectivos*, emergentes de interações e narrativas, este estudo teve a proposta de valorizar e destacar a experiência, por meio do reconhecimento de vivências e valorização das sensações que atravessam discursos ouvidos ou emitidos.

A sugestão de escritas que trouxeram o trabalho como vivência, assim como uma experiência revisitada e margem à resistência e criação, favorecendo a construção de um coletivo. Resistência, aqui entendida, como produção de força, localização de práticas coletivas de “cuidado de si”, isto é, a localização de uma ética política da existência que em lugar do sucumbir individual busca uma nova estética de vida, mais forte contra o poder e a dominação que têm como objetivo normalizar e padronizar os modos de vida.

Pensada junto ao universo escolar, essa pesquisa se propôs, *com textos* de docentes, alcançar os *contextos da docência* que levam ao afastamento do trabalho, bem como as resultantes deste próprio afastamento, seja por adoecimento desencadeado pelo estresse no

trabalho, seja pelo afastamento do cuidado de si. Tratou-se dos modos de se viver e experimentar o afastamento do trabalho e os impactos que essa situação pode causar na vida e trajetória profissional, bem como, no processo que envolve a promoção de saúde e o adoecimento no trabalho.

Tratou-se de pesquisar não só as visibilidades do universo escolar sob a ótica do docente, mas ascender ao mundo sensível dos protagonistas do ensino em sua atividade de trabalho, nos permitindo o acesso às nuances, às variações, às sutilezas e às delicadezas, bem como, revelando forças e intensidades que somente existem nos afetos do trabalho.

Como base teórico-metodológica, esse estudo dialogou com alguns operadores-chaves das abordagens da Ergologia e Clínica da Atividade, tais como, o ofício, que segundo Clot (2013), compreende a dimensão de uma história coletiva de trabalho, produzida por memórias, resistências, impedimentos e criações, que se transforma no tempo pelo fazer dos trabalhadores que o compõem. O trabalho como ofício necessita ser cuidado para que se cuide de quem trabalha. “Cuidar do trabalho implica cuidar de sua história e da sua memória, produzindo um lastro de possibilidades e de recursos que se atualizam em práticas, como combustível de criação, como território de produção” (Amador, Silva, Barros, 2020, p.19).

Outro conceito base para essa pesquisa foi o poder de agir, que na abordagem de Clot (2010), se refere a uma expansão dos modos de fazer o trabalho e de existir, à ampliação da capacidade de superação das tensões, ambiguidades, impedimentos e desafios inerentes as situações de trabalho. Compreende uma potência de ação que se expande na coletividade. Para o autor, a atividade como meio pelo qual se faz a história de um ofício, implica naquilo que se faz, o que não se faz, aquilo que se pensou em fazer, o que não pode ser feito, o que se fez para não fazer o que precisava ser feito, o que se desistiu de fazer, aquilo que se deseja fazer, o que se foi impedido de fazer, o que deve ser refeito, e aquilo que se teve de fazer a contragosto (Clot, 2010).

Clot (2017) ressalta que onde a atividade estiver impedida, ali se faz necessário um fazer da Clínica da Atividade, considerando que o sofrimento seria resultante de um impedimento da ação de trabalho. A atividade impedida está relacionada a um fazer laboral bloqueado, que impossibilita que os trabalhadores possam confrontar as indeterminações que são próprias do ato de trabalhar e que são fundamentais para manter o ofício vivo.

Na docência, em especial, da escola pública de educação básica, falar sobre os impedimentos do trabalho significa falar sobre o planejamento de aulas – muitas vezes realizado fora do horário de trabalho – que não saiu do papel por inúmeros motivos, sejam esses de ordem institucional, por motivos decorrentes do contexto do ambiente escolar e extraescolar. Significa

também tratar de questões que vão além do fazer docente, impedimentos de ordem pessoal, mas que por terem sido ocasionados no exercício da sua atividade laboral interferem na sua realização.

Considerando a “inseparabilidade entre conhecer e fazer, entre pesquisar e intervir” dos métodos cartográficos (Passos; Barros, 2015, p. 17), essa pesquisa foi, também, uma intervenção, voltou-se à possibilidade de ampliar a visibilidade e enunciação, por meio de registros escritos. Escritas sobre as marcas, as sensações, os sentidos e a emoção do fazer docente, olhando para a atividade de trabalho a partir das experiências que habitam esse lugar, bem como, as estratégias adotadas, as percepções e ambições de mudança e transformação, o devir perante as intensidades vividas.

Para essa proposta metodológica, reconhecemos o processo contínuo envolvido na produção coletiva de conhecimento, acreditando, em consonância com Barros e Kastrup, que “há um coletivo se fazendo com a pesquisa, há uma pesquisa se fazendo com o coletivo” (Barros; Kastrup, 2015, p. 73). Por meio dessa tessitura, o estudo buscou convocar a experimentação de outras formas de ver, sentir e experimentar a atividade de trabalho docente, desenvolvendo práticas que possibilitassem a transformação do fazer docente, por meio da produção e criação de novas perspectivas para o trabalho e para a vida.

Ao considerar que essa pesquisa se apropria também da experiência como importante constituinte de uma produção, o estudo assume mais essa característica que o aproxima da cartografia, “acompanhando os efeitos (sobre o objeto, o pesquisador e a produção do conhecimento) do próprio percurso da investigação” (Passos; Barros, 2015, p. 18). A partir das escritas, explorou-se suas possibilidades por meio de proposições desses corpos trabalhadores que, além de suas marcas culturais – como gênero, classe e etnia – trazem consigo as experiências vividas em momentos distintos de afastamentos do trabalho, suas percepções em relação à saúde e adoecimento relacionados a atividade laboral, bem como, as relações de trabalho e o próprio fazer docente.

A intenção foi ouvir/ler essas *co-histórias* que se aproximam, então, muito mais das memórias coletivas de uma classe trabalhadora que individuais. Nesse contexto das narrativas como escritas únicas, autênticas, marcadas por experiências de vida, (re)constituindo e (re)compondo as histórias individuais e memórias coletivas. Buscou-se destacar uma reflexão sobre o vivido, sobre o que se sente (pensa) a partir do fazer docente e suas relações, fazendo reverberar as pontes de conexão entre experiências pessoais e a prática docente, problematizando questões imbricadas nas experiências de afastamentos do trabalho, bem como, a produção de saúde e adoecimento *em contexto e com textos*.

Nessa perspectiva, abriu-se possibilidades para uma construção que aflorasse a polifonia de vozes nas singularidades que também se fazem coletivas, se reconhecendo cada um na história do outro. Diante dessa “sociedade de urgências, da velocidade, do descarte, do não estar juntos, de uma socialização marcada pela lógica do consumo” ao buscar a escuta das narrativas no grupo, com a participação ativa dessas pessoas, buscou-se os “saberes de uma resistência cotidiana” (Freitas; Araújo, 2019, p. 41).

A utilização da escrita como um dispositivo atuante em conjunto com alguns conceitos desenvolvidos pela Clínica da Atividade, tornou-se uma possibilidade partir do momento em que viabilizou uma transformação, produzindo um deslocamento do trabalhador de um lugar de quem executa tarefas/atividades do seu ofício “para o lugar de quem observa e analisa seu próprio trabalho” (Silva; Barros; Louzada, 2011, p. 197) ou como nos diz Linhares (2016, p. 07), uma escrita que, por constituir-se em uma “produção existencial e coletiva”, expande e desloca os fluxos de pensamento. Nesse sentido, Yves Clot (2017) nos aponta que a garantia de agir no presente e uma perspectiva de ação no futuro da atividade de trabalho é dada a cada trabalhador por meio das histórias e memórias coletivas.

Respeitando as orientações de distanciamento físico, como medida de prevenção à propagação da pandemia, nos meses de julho e agosto de 2021, foram realizados cinco encontros, num formato remoto. Participaram do estudo oito professoras, todas pedagogas, com idade entre 30 e 55 anos, sendo que a metade dessas professoras atuavam no magistério há mais de 20 anos. O objetivo desses encontros foi possibilitar um espaço para a criação/construção de escritas, promovendo o compartilhamento e fomentando problematizações sobre as experiências do fazer docente, as vivências dos afastamentos do trabalho e suas implicações na produção de saúde e adoecimento, bem como, o cenário da educação, em especial, da rede pública de educação básica.

3. RESULTADOS

Como produção de dados obteve-se uma paisagem de narrativas escritas, bem como, registros que expressam as emoções e sentimentos, as marcas de memórias do corpo e a experimentação de afastamentos do trabalho docente sob uma ótica da produção de saúde e de adoecimento. Provocar algumas desconfortos, dando visibilidade às falas de quem realmente protagoniza o trabalho, também foi um objetivo desse estudo, posicionado num campo de atuação tão caro que é a educação. Buscou-se nas falas e co-histórias de professoras conhecer um pouco mais sobre como “agem, pensam, sentem, convivem... dentro e fora do trabalho, na totalidade de seus espaços e tempos, de suas relações sociais” (Arroyo, 2000, p. 199).

Para além das produções de escritas como um dispositivo de transformação e expansão do poder de agir docente, buscando a produção de saúde no fazer docente, os encontros visaram à valorização do coletivo proporcionando uma forma de expressar aspectos sensoriais e afetivos da atividade. Constituiu-se em um espaço de mobilização da confiança, de problematização das relações de si com o trabalho, bem como das relações de trabalho no fazer docente e os sentidos dessa atividade laboral para cada uma das professoras. Certo encontro, uma participante falou da importância dessa discussão em um espaço fora da escola, pois para ela, esse “distanciamento” a permitia “enxergar sob outras perspectivas a questão da educação”.

Não menos importante, a questão do cuidado foi outro ponto em destaque nos encontros. “Afinal, quem cuida do professor?” O questionamento que emergiu a partir dessa perspectiva de distanciamento se fez importante na medida em que o cuidado também atravessa o fazer docente. Um olhar mais atento, a escuta, a troca, o acolhimento ofertado pelo coletivo constitui e faz parte desse cuidado em saúde, do cuidado com o ofício, do inventar-se. Muitas vezes é preciso *reestruturar-se* para que se desperte esse poder de agir, para que possamos agir! Dessa forma, percebemos que o encontro, o afeto, a palavra... tudo isso, nos proporciona esse cuidado, que nos fortalece, nos dá segurança e nos faz despertar para ações potentes no nosso trabalho.

Tratou-se de abordar *possibilidades* como método de pesquisa, tendo em vista outros modos de produção de conhecimento, de aproximação ao território vivo das emoções que cercam a vida, a saúde e o trabalho, de conexão entre os agentes da pesquisa (doutoranda e professoras da educação básica), mais similar à vida dos afetos, e de exposição ao outro sem conotação de objeto ou sujeito, mas de afecção, saberes do contato, do encontro, da interface entre implicados, sem isenção, neutralidade, controle de variáveis (Costa, Ceccim, 2022). Para tal, foram trazidos para dialogar com as escreversões, conceitos oriundos da Ergologia e da Clínica da Atividade ao trabalho docente.

4. CONCLUSÃO

Inspirada a partir das Escrevivências de Conceição Evaristo, bem como, em outras formas de escritas de si, buscou-se a visibilização de escritas sobre saúde, trabalho e docência, a partir de versões sobre o tema por aquelas que são protagonistas do fazer docente, protagonistas da sua própria atividade de trabalho. Essas escritas, que a tese designou por escreversões, nos trouxeram o mundo docente a partir de diferentes modos de viver e sentir a docência. A partir de encontros com professoras dos anos iniciais de uma rede pública de ensino foi possibilitado um lugar de acolhimento e afecções, bem como de confronto e experiência partir da troca sensível e do sentir possibilitado por meio de encontros docentes.

Importou a escrita na sua forma mais generosa. Uma escrita provocadora de afetos, escritas e reescritas. A expressão narrativa como uma construção, fez emergir acontecimentos em meio a produção de subjetividades, produzindo “existências coletivas”, a medida em que foi possibilitado o encontro de ideias e vivências. A partir da construção de textos sobre o que foi vivido e partilhado pelo coletivo de professoras participantes, por meio de narrativas, buscou-se, além de ampliar as “forças disruptivas capazes de produzir conexões significativas ao sentido do trabalho, [...] provocar sentidos outros, que são também os desdobramentos como ação do pensamento (Barros; Brito; Clemente, 2018, p. 33 e p. 37).

A tese elaborada foi a construção de uma rede de afetos, por meio de encontros numa coletividade. A solicitação de escritas se revelou possibilitadora da ampliação do poder de agir e do poder de criação, não como resiliência, mas como busca de estratégias de resistência e de prazer em meio à precarização do trabalho docente. Uma *atividade de trabalho* emerge como maior que o *labor profissional*, as ocupações docentes são empenhos de si, de vida e de mundo.

Sem a pretensão de esgotar o tema, foram apontados questionamentos emergentes e perspectivas futuras para o desenvolvimento de novos estudos. Buscou-se visibilizar as produções e questões relacionadas a atividade de trabalho docente, assim como reconhecer e valorizar a coletividade como essencial para as boas relações de trabalho. Um trabalho coletivo, que compreende um “agir e refletir sobre o mundo a fim de modificá-lo” (hooks, 2017, p. 26).

REFERÊNCIAS

Amador, F. S., Silva, F. H., Barros, M. E. B. (2020). *Narrativas do trabalho docente na pandemia de Covid-19: pela memória do ofício, práticas de cuidado na educação*. Projeto de Pesquisa Interinstitucional: UFRGS, UFES, UFF. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Porto Alegre, Brasil.

Arroyo, M. G. (2000). *Ofício de mestre: imagens e auto-imagens*. Petrópolis: Vozes.

Barros, L. P., Kastrup, V. (2015). Cartografar é acompanhar processos. In: Passos, E., Kastrup, V., Escóssia, L. (Org.). *Pistas do método da cartografia: Pesquisa-intervenção e produção de subjetividade*. Porto Alegre: Sulina.

Barros, M. E. B., Brito, J. M., Clemente, O. P. (2018). Narrativas da docência: dimensão sensível do trabalho de professores e pesquisadores. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(1), 30-38.

Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. (Trad. Teixeira, G. J. F e Viana, M. M. Z.) Belo Horizonte, MG: Fabrefactum.

Clot, Y. (2013). O ofício como operador de saúde. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 16(1), 1-11.

Clot, Y. (2017). Clínica da atividade. *Horizontes*. 35(3), 18-22.

Costa, C. S. (2022). *Escreversões da docência: o poder de agir como saúde* (Tese de doutorado). Faculdade de Educação, Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Costa, C. S.; Ceccim, R. B. (2022). Saúde do trabalhador docente e pesquisa: sujeito ou objeto, raramente afeto. *Educação e Pesquisa [online]*. 48(e242423).

Deleuze, G., Guattari, F. (1995). *Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia*. (Vol.01). Rio de Janeiro: Editora 34.

Freitas, L. G., Araújo; A. A. M. (2019). Trabalho, sofrimento e política: um olhar decolonial. In: Monteiro, J. K. *et al* (Org.). *Trabalho que adocece: resistências teóricas e práticas* [recurso eletrônico]. Porto Alegre, RS: Editora Fi.

hooks, b. (2017). *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*. Trad. Cipolla, M. B. (2ª ed.). São Paulo: Editora WMF Martins Fontes,

Linhares, C. (2016) Escrever e viver: estranhamentos e entranhamentos recíprocos. In: Callai, C., Ribetto, A. *Uma escrita acadêmica outra: ensaios, experiências e invenções*. Rio de Janeiro: Lamparina.

Passos, E., Barros, R. B. (2015). A cartografia como método de pesquisa-intervenção. In: Passos, E., Kastrup, V., Escóssia, L. *Pistas do método da cartografia: Pesquisa-intervenção e produção de subjetividade*. Porto Alegre: Sulina.

Schwartz, Y., Durrive, L. (2010). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. (2ª ed.). Niterói: EdUFF.

EVIDÊNCIAS PRELIMINARES DE RELAÇÃO ENTRE RESILIÊNCIA E SAÚDE MENTAL EM TRABALHADORES DA INDÚSTRIA

Maria do Carmo de Lima Silva Lacerda

Mestranda em Psicologia
marialacerdda@gmail.com
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Pedro Augusto Croce Carlotto

Doutorando em Psicologia
pedroaccarlotto@gmail.com
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Romilda Guiland

Doutora em Psicologia
guil.ro@hotmail.com
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Janete Knapik

Doutoranda em Psicologia
janete.knapik@up.edu.br
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Roberto Moraes Cruz

Doutor em Psicologia
robertocruzdr@gmail.com
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

RESUMO

A resiliência é um dos componentes do capital psicológico, e é definida como a capacidade de se adaptar, de forma positiva, criativa e benéfica, às situações adversas e às crises. O presente estudo teve o objetivo de verificar evidências preliminares da relação entre saúde mental e resiliência em trabalhadores do setor industrial. Participaram desse estudo 89 trabalhadores. Foram aplicados os instrumentos: (a) questionário sociodemográfico, (b) Escala de Resiliência para Adultos (RSA), e (c) Escala de Depressão e Ansiedade (HADS). A coleta de dados ocorre por meio de formulário on-line, com aprovação do projeto em Comitê de Ética. Foram realizadas análises de dados não-paramétricas software Stata versão 14.1. Constatou-se correlação inversa com força moderada entre resiliência e agravos à saúde mental. Evidenciaram-se relações significativas entre resiliência e escolaridade, e agravos à saúde mental com estado civil. Como sugestões para estudos futuros, sugere-se a ampliação da amostra de participantes, a fim de verificar outras possíveis relações entre as variáveis desfecho e outras variáveis independentes.

Palavras-chave: Psicologia Positiva; Resiliência; Saúde Mental; COVID-19.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia da doença do Coronavírus 2019 (COVID-19) constituiu crise sanitária, com reflexos sociais, econômicos e na saúde física e mental das populações (Cruz et al., 2020; Freitas & Ghizoni, 2021). A pandemia abriu espaço para um clima de incertezas e mobilizou nas pessoas recursos internos para lidar com adversidades e os desafios resultantes. Nesse

contexto a resiliência foi significativamente associada ao engajamento no trabalho e a redução dos agravos à saúde mental.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A resiliência é definida como a capacidade de se adaptar e superar as adversidades e encontrar soluções criativas para o ajustamento provocado por essas experiências (Farsen et al., 2018). A Psicologia Positiva, ciência que investiga a felicidade e o bem-estar, tem seu constructo central no Capital Psicológico (PsyCap) que é responsável pelo Comportamento Organizacional Positivo (COP, Farsen & Budde, 2018; Silva et al., 2018). Em uma pandemia, o capital psicológico atua como fator de proteção. Dos fatores que o compõem, destacam-se a resiliência e o otimismo.

Os trabalhadores do setor industrial foram mais expostos ao medo do contágio, já que esse setor foi considerado essencial e as rotinas não se modificaram pela pandemia (A. C. A. Rodrigues et al., 2020). As organizações desses segmentos de trabalho considerados essenciais, ou seja, fundamentais para a sobrevivência (p. ex.: comércio de alimentos e farmácias, saúde, segurança pública, manutenção de energia elétrica, gás, telefone, saneamento e cadeia produtiva) lidaram com pressões para seguir as regras sanitárias e de higiene ocupacional, já que as modalidades de trabalho exigem quase sempre a presença no local de trabalho (Andrade et al., 2021). O presente estudo teve o objetivo de identificar evidências preliminares da relação entre saúde mental e resiliência em trabalhadores do setor industrial.

3. MÉTODO

Participaram desse estudo 89 trabalhadores. Foram aplicados os instrumentos: (a) questionário sociodemográfico, (b) Escala de Resiliência para Adultos (RSA), e (c) Escala de Depressão e Ansiedade (HADS). A coleta de dados foi realizada por meio de formulário on-line, em formato assíncrono, com aprovação do projeto em Comitê de Ética (CAAE: 45162621.8.0000.0093). Foram realizadas análises de dados não-paramétricas no *software* Stata versão 14.1.

4. RESULTADOS

Constatou-se correlação inversa, estatisticamente significativa e com força moderada entre resiliência e agravos à saúde mental ($\rho = -0,55$). Quanto à análise por sexo, a amostra foi composta por 56 mulheres e 33 homens. Constatou-se que, apesar das médias dos escores tanto para resiliência quanto para saúde mental serem maiores nas mulheres, essas relações não foram estatisticamente significativas. Ainda, foi verificado que há relação estatisticamente

significativa entre resiliência e escolaridade, e agravos à saúde mental com estado civil. Ainda, a relação entre os escores de resiliência e de agravos à saúde mental não tiveram relações estatisticamente significativa com a idade dos trabalhadores. Em relação aos setores de trabalho, também não foi identificada relação estatisticamente significativa.

5. DISCUSSÃO

Os resultados corroboram a perspectiva teórica da Psicologia Positiva e pesquisas empíricas já realizadas no sentido de que tanto a resiliência quanto a promoção da felicidade nas organizações estão negativamente correlacionadas com agravos à saúde mental de trabalhadores (Farsen et al., 2018; Pollock et al., 2020; Verdolini et al., 2021). As diferenças indicadas por estado civil apontam que pessoas solteiras apresentam sintomas de transtornos mentais comuns com maior intensidade do que as pessoas casadas, e que essa relação é estatisticamente significativa. Essa informação é corroborada por estudos nacionais (Guilland et al., 2021a; Guilland et al., 2021b) e internacionais (Kassim et al., 2021; Tengilimoğlu et al., 2021). Apesar de haver estudos se debruçando sobre o aumento do conflito trabalho-família durante a pandemia, evidencia-se que pessoas sem um parceiro conjugal apresentam maior risco para adoecimento por sintomas relacionados à depressão e à ansiedade (Abbad & Legentil, 2020).

Ainda, foi encontrada diferença estatisticamente significativa entre trabalhadores com pós-graduação e trabalhadores, visto que pós-graduados tiveram maior resiliência. Essa diferença pode estar relacionada ao conceito de resiliência como sendo a capacidade de o indivíduo encontrar soluções criativas frente a adversidades. Logo, maior escolaridade pode influenciar no acesso a informações sobre medidas e comportamentos preventivos frente à COVID-19 (Farsen et al., 2018; F. F. Rodrigues et al., 2021).

Como considerações finais, salienta-se que o estudo avança nas contribuições ao conhecimento científico, em especial no contexto da pandemia da COVID-19, por evidenciar a relação entre resiliência e saúde mental. Maior resiliência está associada com menores sintomas de transtornos mentais comuns (p. ex.: ansiedade e depressão). Esse estudo comprova o que se discute na literatura quanto à relevância da Psicologia Positiva, no intuito de que o incentivo a perceber a vida de forma mais positiva e buscar a felicidade no cotidiano do trabalho efetivamente melhora os níveis de saúde mental. Como sugestões para estudos futuros, sugere-se a ampliação da amostra de participantes, a fim de verificar outras possíveis relações entre as variáveis desfecho e outras variáveis independentes.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. S., & Legentil, J. (2020). Workers' New Learning Demands due to the COVID-19 Pandemic. Em M. M. Moraes (Ed.), *The impacts of pandemic on workers and their work relationship. Collection Work and containment measures for Covid-19* (pp. 38-47). SBPOT Publications. <https://www.sbpot.org.br/publicacao/volume-2-the-impacts-of-pandemic-on-workers-and-their-work-relationship-collection-work-and-containment-measures-for-covid-19/>
- Andrade, M. A., Castro, C. S., Batistão, M. V., Mininel, V. A., & Sato, T. O. (2021). Occupational Profile, Psychosocial Aspects, and Work Ability of Brazilian Workers During COVID-19 Pandemic: IMPPAC Cohort. *Safety and health at work*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.11.004>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Moscon, D. C. B., Micheletto, M. R. D., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., Queiroga, F., & Croce-Carlotto, P. A. (2020). COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), I-III. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.editorial>
- Farsen, T. C., Bogoni Costa, A., & Silva, N. (2018). Resiliência no trabalho no campo da Psicologia: um estudo bibliométrico. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 81-103. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2018000100081&lng=en&tlng=pt
- Farsen, T. C., & Budde, C. (2018). Introdução ao capital psicológico: compreensões fundamentais, benefícios e desafios futuros. Em N. Silva & T. C. Farsen (Orgs.), *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações* (pp. 111- 122). Vetor.
- Freitas, L. G., & Ghizoni, L. D. (2021). O TRABALHO E A PANDEMIA DO CAPITAL. *Trabalho (En) Cena*, 6, e0210026-e0210026. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e021026>
- Guilland, R., Knapik, J., Klokner, S. G. M., Croce-Carlotto, P. A., Ródio-Trevisan, K. R., Zimath, S. C., Francisco, D. R. M., & Cruz, R. M. (2021). Sintomas de Depressão e Ansiedade em Trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(4), 1721-1730. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22625>
- Guilland, R., Knapik, J., Klokner, S. G. M., Croce-Carlotto, P. A., Ródio-Trevisan, K. R., Zimath, S. C., & Cruz, R. M. (2022). *Prevalência de Sintomas de Depressão e Ansiedade em Trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19*. *Trabalho, Educação, & Saúde*, 20, e00186169. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs00186>
- Kassim, M. A. M., Pang, N. T. P., Mohamed, N. H., Kamu, A., Ho, C. M., Ayu, F., ... & Jeffrey, M. S. (2021). Relationship between fear of COVID-19, psychopathology and sociodemographic variables in Malaysian population. *International journal of mental health and addiction*, 1-8. <https://doi-org.ez46.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s11469-020-00444-4>
- Pollock, A., Campbell, P., Cheyne, J., Cowie, J., Davis, B., McCallum, J., McGill, K., Elders, A., Hagen, S., McClurg, D., Torrens, C., & Maxwell, M. (2020). Interventions to support the resilience and mental health of frontline health and social care professionals during and after a

disease outbreak, epidemic or pandemic: a mixed methods systematic review. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (11). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD013779>

Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Queiroz, G. C., & Silva, J. C. (2020). Workers in the Pandemic: Multiple Realities, Multiple Bonds. Em M. M. Moraes (Ed.), *The impacts of pandemic on workers and their work relationship. Collection Work and containment measures for Covid-19* (pp. 6-16). SBPOT Publications. <https://www.sbpot.org.br/publicacao/volume-2-the-impacts-of-pandemic-on-workers-and-their-work-relationship-collection-work-and-containment-measures-for-covid-19/>

Rodrigues, F. F., Feltens, A., Ródio-Trevisan, K. R., Sedor, L. D. A., & Alves, R. B. (2021). Intervenções psicológicas frente à COVID-19: uma revisão integrativa da literatura. *Rev. Bras. Psicoter.(Online)*, 189-207.

Silva, N., Cervo, C. S., & Bento, A. (2018). Uma visão sistêmica do Comportamento Organizacional Positivo (COP). Em N. Silva & T.C. Farsen (Org.), *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão* (37-54). Vetor.

Tengilimoğlu, D., Zekioğlu, A., Tosun, N., Işık, O., & Tengilimoğlu, O. (2021). Impacts of COVID-19 pandemic period on depression, anxiety and stress levels of the healthcare employees in Turkey. *Legal Medicine*, 48, 101811. <https://doi.org/10.1016/j.legalmed.2020.101811>

Verdolini, N., Amoretti, S., Montejo, L., García-Rizo, C., Hogg, B., Mezquida, G., Rabelo-da-Ponte, F. D., Vallespir, C., Radua, J., Martínez-Aran, A., Pacchiarotti, I., Rosa, A. R., Bernardo, M., Vieta, E., Torrent, C., & Solé, B. (2021). Resilience and mental health during the COVID-19 pandemic. *Journal of Affective Disorders*, 283, 156-164. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.01.055>

GRUPOS INTERVENTIVOS EM CLÍNICA HUMANISTA-FENOMENOLÓGICA DO TRABALHO: RELATO DE EXPERIÊNCIA COM DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS DO NORDESTE

Shirley Macêdo³⁷

Doutora em Psicologia Clínica
shirley.macedo@univasf.edu.br

Universidade Federal do Vale do São Francisco – UFVASF

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – A clínica humanista-fenomenológica do trabalho originou-se de uma tese de doutorado defendida em 2012 e, desde então, vem consolidando seu método de pesquisa e intervenção - a hermenêutica colaborativa -, através de ações realizadas no contexto do serviço público, mais especificamente, em Instituições de Ensino Superior (IES) nordestinas.

Essa perspectiva em clínica do trabalho tem fundamento epistemológico em preceitos filosóficos de Maurice Merleau-Ponty e Hanz-Georg Gadamer, bem como se respalda teoricamente em alguns conceitos de Carl Ranson Rogers. Destarte, ao utilizar o método da hermenêutica colaborativa em pesquisa e intervenção, o clínico em Psicologia, a partir das atitudes facilitadoras de consideração positiva incondicional e autenticidade, deve conduzir um processo intersubjetivo de diálogo, interpretação e construção de alternativas, através do qual “o sujeito possa fazer um resgate histórico, confrontar tradições e, juntamente com outros, produzir novos sentidos, construindo estratégias de enfrentamento para o sofrimento no e por causa do trabalho” (Macêdo, 2020, p. 3).

O clínico humanista-fenomenológico do trabalho precisa escutar a própria experiência do mundo do trabalho sem se abster dela, já que esta é a viga mestra do diálogo. Entretanto, ele também precisa fazer uma leitura dos modos de subjetivação diante dos modos de gestão e das relações sociais enfrentadas pelos participantes do grupo, a fim de mergulhar na experiência compartilhada no encontro, produzindo novos sentidos, em uma constante ação criativa de conversação, para contestar verdades e chegar a novos conceitos, assim como construir, junto com os participantes, projetos de felicidade humana para além do labor (Macêdo, 2015).

Para tanto, o trabalhador é compreendido como homem mundano, encarnado, corporificado nas situações históricas, que existe em um tempo, espaço e lugar específicos. Ele é, portanto, um sujeito concreto que compartilha com outros no mundo sentidos percebidos, vividos e pensados. Ao estarem juntos com outros em um espaço de escuta e fala que favoreça um encontro dialógico, pautados naquilo que Gadamer nomeou de conversação, os sujeitos percorrem um ciclo hermenêutico: partem do compartilhamento de experiências; ao fazerem conexão e se engajarem para fundirem seus horizontes, conectam o passado ao presente e ao futuro; e abrem-se à oportunidade de mudarem de perspectiva, na medida em que os sentidos que atribuem inicialmente à experiência são desafiados e surpreendidos no confronto com os outros participantes do encontro (Do Nascimento & Macêdo, 2019). Assim, passam a produzir novos sentidos e a mudar sua relação com o trabalho, com os outros e com eles mesmos, o que favorece “poderem construir novos projetos para enfrentarem e ressignificarem o sofrimento,

³⁷ Professora Associada do Colegiado de Psicologia e da Residência Multiprofissional em Saúde Mental da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), onde coordena o Núcleo de Cuidado ao Estudante Universitário (NuCEU) e é supervisora de estágios no Centro de Estudos e Práticas em Psicologia (CEPPSI).

como também empreenderem escolhas construtivas, diante da precariedade subjetiva e das adversidades enfrentadas no mundo do trabalho” (Macêdo, 2015, p. 207).

Partindo dessas prerrogativas conceituais e metodológicas, muitas ações vêm sendo implementadas nos últimos mais de dez anos em IES públicas federais e estaduais

nordestinas, nas quais, como em quaisquer outras do país, os docentes enfrentam no dia a dia de trabalho fatores de risco à saúde mental, a exemplo de precarização das condições de trabalho, produtivismo acadêmico, competitividade e relações não cooperativas entre pares, além de longas jornadas laborais, dentre outros (Bernardo, 2014; Oliveira et al. (2017). Portanto, torna-se urgente que esses trabalhadores sejam amparados por ações interventivas que resguardem sua saúde mental em um cenário tão carente de pesquisas sobre o tema (Perez, Brun, & Rodrigues, 2019) e de políticas públicas preventivas e promotoras de saúde (Macêdo, Amorim, & Souza, 2021).

Tendo isso posto, buscando contribuir com discussões sobre o cenário de trabalho altamente precarizado dos docentes e demais servidores, com o reconhecimento da necessidade de implantação de políticas públicas de cuidado a esses trabalhadores e com o avanço do aporte teórico-metodológico da prática clínica aqui defendida, no presente relato de experiência objetiva-se apresentar como se tem conduzido grupos interventivos com docentes em algumas universidades públicas do Nordeste, enfatizando como se dão os contatos com as instituições e os possíveis participantes, como se conduzem os processos de grupo e quais os resultados que têm sido alcançados.

Método – A hermenêutica colaborativa tem foco na produção compartilhada de sentidos da experiência por sujeitos que vivenciam uma mesma realidade social no ou por causa do trabalho. Uma modalidade que viabiliza o uso do método é a de grupo interventivo, cujo objetivo na perspectiva da clínica humanista-fenomenológica do trabalho é favorecer aos participantes um processo dialógico contínuo de tessitura de sentidos para ampliação da consciência e do poder de agir dos sujeitos diante da realidade vivida.

O ciclo hermenêutico no processo de grupo interventivo é resumido assim:

Explora-se o sentido do trabalho (ou não trabalho, para aqueles sujeitos que não estão inseridos em contexto formal de trabalho); caminha-se para um resgate histórico, a fim de que o sujeito se aproprie de características pessoais passadas que podem possibilitar o enfrentamento das adversidades presentes. Em encontros posteriores, facilita-se que eles reflitam sobre o que podem manter, reciclar ou jogar fora diante das decisões que já tomaram na vida; exploram-se novas possibilidades de ação frente ao mercado de trabalho ou novas situações sociais; definem-se metas a alcançar; e culmina-se o processo com a elaboração de projetos de felicidade humana (Do Nascimento & Macêdo, 2019, p.108).

Nesse sentido, promovem-se encontros em que os trabalhadores possam compartilhar sentidos que atribuem às suas experiências (de sofrimento, da história de vida que desenvolveram até então, das condições e relações de trabalho, das atividades que realizam, de como sentem que são percebidos pelos outros - família, instituição e demais membros da sociedade -, das expectativas futuras, dentre outros). O processo, caminhando por um ciclo hermenêutico, passa pela resignificação do sofrimento e da realidade vivida até se chegar a uma construção conjunta de estratégias de enfrentamento.

No caso de docentes universitários federais ou estaduais, a oferta dos grupos interventivos é divulgada pelas redes sociais (*e-mails* institucionais, *Instagram* ou *WhatsApp*) e os docentes se inscrevem voluntariamente via formulário *google forms*. Pode ocorrer, no entanto, de setores/coordenação de cursos específicos buscarem o serviço e formar grupos com a equipe. Mas também, pode haver demanda que chega espontaneamente pelo próprio docente que se dirige ao Serviço Escola de Psicologia da sua instituição; ou haver demandas de docentes encaminhados pelos seus coordenadores ou Pró Reitorias de Ensino, pelas regionais dos Serviços Integrados de Assistência à Saúde do Servidor (SIASS) ou pelos serviços da rede de atenção psicossocial da região. Nesses casos, para ter acesso aos sujeitos, buscam-se informações (nome completo, número do celular e e-mail) para que os facilitadores entrem em contato com cada docente e façam uma entrevista individual para avaliar a demanda, o interesse e a possibilidade de o sujeito participar do grupo.

Para formar um grupo, tem-se por prerrogativa separar gestores e subordinados, ativos e aposentados, atuantes ou afastados do trabalho por motivo de acidente/doença, assim como aqueles que estão em início de adaptação após concurso; independentemente de titulação, gênero, idade, tipo de instituição e curso. Um grupo é formado com no máximo dez docentes, facilitado por uma dupla de psicólogos em formação (graduação ou pós-graduação), supervisionado por psicóloga que tenha experiência com essa prática clínica, realizado em horário e sala previamente agendados que garanta a manutenção do sigilo, como, por exemplo, em salas de serviços escola ou dos SIASS³⁸. Nunca se conduz um grupo em sala de aula ou no setor de trabalho dos docentes, visando impedir interrupções externas³⁹.

O processo é conduzido em um total de oito a dez encontros semanais de duas horas cada, dinamizados com materiais como músicas, mitos, crônicas, contos, poesias, fábulas, histórias em quadrinhos, jogos, sucata, revistas velhas, papel A4, argila, cartolina, folhas de papel madeira, cola, tesoura, pinturas, hidrocores, lixeiras de plástico, fotos da infância trazidas pelos docentes, bexigas, planilhas de projeto de vida, dentre outros.

Os principais instrumentos utilizados são Versão de Sentido (VS), escrita a cada encontro por cada participante, e diários de bordo produzidos individualmente pelos facilitadores. A VS é um relato breve, escrito imediatamente após um encontro e tem por objetivo o sujeito registrar o que de mais significativo ele viveu naquele momento. Mas uma VS só tem sentido quando lida e tematizada em um encontro (Amatuzzi, 2008).

Assim, nos grupos interventivos em clínica humanista-fenomenológica do trabalho, cada participante escreve sua VS imediatamente após um encontro e a lê no início do encontro posterior, como forma de viabilizar que todos os participantes e os facilitadores dialoguem sobre os sentidos que aquela escrita suscitou em cada um, favorecendo a tessitura coletiva do sentido daquela VS. Também é solicitada ao participante que faltou que escreva uma VS sobre a sua falta e leve no encontro posterior, no sentido de explorar o que significou para ele não estar presente naquele dia e horário do encontro.

³⁸ Está-se, atualmente, em contato com os Centros de Referência em Saúde do Servidor (CEREST) para que se possa realizar os grupos nesses centros em caso de docentes de IES privadas ou municipais.

³⁹ Durante o período de distanciamento social provocado pela pandemia da COVID-19, os grupos interventivos foram realizados remotamente pela Plataforma *Google Meet*, cujo *link* era informado apenas para integrantes de um mesmo grupo, controlando-se a entrada de algum possível invasor.

Entre um encontro e outro, ocorre a supervisão do caminhar do processo, para a qual são levadas as VS escritas pelos participantes daquele encontro e as anotações em diários de bordo dos facilitadores. A supervisão é conduzida através do próprio método da hermenêutica colaborativa, quando, a partir de um diálogo gadameriano, de um jogo de perguntas e respostas, de confronto de argumentos e contra-argumentos (Macêdo, 2015), chega-se a um sentido compartilhado do encontro objeto da supervisão e são definidas atividades/dinâmicas/dispositivos para o encontro posterior.

No primeiro encontro, após uma breve apresentação dos facilitadores e dos participantes (caso sejam de instituições, cursos ou setores diferentes) é construído coletivamente um contrato de convivência, que é feito respeitando-se normas mínimas para um processo grupal: o que inclui não usar o celular, sair só se estritamente necessário, respeito à diferença e/ou opiniões divergentes, escuta atenta de cada um, assiduidade, pontualidade (prevendo-se um tempo de tolerância no início dos encontros), ou quaisquer outras regras que forem acordadas pelos membros do grupo e sejam exigidas pelo local onde os encontros ocorrem. Após isso, usa-se uma música escolhida previamente pelos facilitadores para sensibilizar àquela realidade de trabalho ou de não trabalho dos participantes. Na sequência, com o uso da argila, solicita-se que os sujeitos moldem individualmente algo que para ele simbolize o sentido de ser docente universitário (daquela universidade ou departamento; de ser docente afastado do trabalho ou aposentado, de ser gestor, se for o caso). O objetivo é colocar o sujeito em contato com a realidade em termos de tempo, espaço e lugar. Após a produção das esculturas, pede-se para que cada um fale sobre o que produziu, no intuito de promover um constante refletir e dialogar sobre os sentidos. Nos dez minutos finais, solicita-se a escrita da VS.

Tendo sido dado início no primeiro encontro ao processo de compartilhamento da experiência de trabalho ou não trabalho, o segundo encontro dependerá do que foi conversado no primeiro. Entretanto, é com as leituras individuais das VS que se inicia esse encontro e se destina um tempo para produção de novos sentidos. O objetivo é aprofundar mais o sentido da experiência ali tematizada. Pode-se até trazer as esculturas produzidas e explorar com os participantes o que eles percebem em comum em todas elas e, a partir daí, abre-se espaço para que se chegue a um sentido em comum compartilhado, algo que eles possam estar enfrentando em comum e têm dificuldade de lidar no dia a dia do trabalho ou do não trabalho. Após solicitar a escrita da VS do dia, ao final do segundo encontro, também se orienta que no próximo encontro cada docente traga uma foto da infância.

Considerando-se que até o segundo encontro está sendo possível os sujeitos refletirem sobre a experiência presente e suas dificuldades, abre-se espaço com o uso da foto da infância no terceiro encontro para que eles se conheçam melhor e façam um resgate histórico. Contudo, inicia-se o encontro com a leitura e exploração das VS escritas no encontro anterior, ampliando as possibilidades da tessitura coletiva de sentidos. Na sequência, solicita-se que os sujeitos mostrem as fotos uns aos outros e, após essa rodada, cada um fale sobre como foi escolher aquela foto e o que foi que o levou a trazê-la. A ideia disso é dar continuidade ao caminhar pelo ciclo hermenêutico, no qual os sujeitos, ao resgatarem suas histórias, possam viabilizar encontrar no passado formas de lidar com as adversidades presentes. Com mais clareza dos modos de enfrentamento da realidade presente desses sujeitos, nesse encontro os facilitadores podem lançar mão de discutir com o grupo alguma fábula que represente simbolicamente o que esses sujeitos estão vivendo, embora a conversa a partir da foto possa levar o tempo de todo o encontro, que é finalizado com novas escritas de VS.

No quarto e quinto encontro, se já houver uma coesão grupal, pode-se usar jogos para sondar como eles lidam com competitividade, errar e acertar, ganhar e perder, mas também pode-se lançar mão de qualquer dinâmica que permita compreender melhor como é o dia a dia de trabalho desses docentes. Se a coesão do grupo ainda não tiver sido alcançada, pode-se solicitar que eles montem algo conjuntamente: um painel, uma música, uma poesia, uma história (que pode ser construída oralmente iniciando-se a fala por um e os outros dando sequência com as primeiras ideias que aflorarem na sua mente). Uma atividade interessante tem sido desenhar um corpo, dividindo-se os participantes em subgrupos para que cada um desenhe em cartolina partes de um corpo (pernas, braços, tronco e cabeça). Ao se juntarem as partes, o corpo estará disforme, mas o foco será em como eles vêm cada parte do corpo sendo afetada pelo trabalho que realizam. O objetivo desses encontros é que os sujeitos produzam sentido sobre o seu estar e fazer cotidianos, sobre como sentem, pensam e agem diante de suas realidades. Necessariamente que a exploração da VS produzida pelo quarto encontro definirá o que se fará no quinto encontro para dar prosseguimento ao processo.

O sexto encontro, contudo, é reservado para se iniciar um processo sobre refletir/elaborar estratégias futuras de enfrentamento. Após a leitura e discussão das VS do encontro anterior, um dispositivo que tem mostrado um alcance muito significativo para a ampliação de um processo de consciência de como se pode ampliar o poder de agir diante do sofrimento no e por causa do trabalho é o que vimos nomeando de “dinâmica da lixeira”. Utilizam-se três lixeiras plásticas identificadas com as palavras “manter”, “jogar fora” e “reciclar”. Entregam-se três recortes de papel a cada participante e solicita-se que cada um deles escreva algo que ao longo do processo de grupo, ao refletirem sobre seus modos de sentir, pensar e agir diante da realidade que enfrentam, fizeram-nos querer manter, reciclar e jogar fora. Após um facilitador colocar os respectivos papéis em cada lixeira, ele os embaralha balançando as mesmas e as repassa entre os participantes. Esses vão retirar aleatoriamente um papel e dizer se realmente reciclariam, manteriam ou jogariam fora e por quê. Um facilitador pergunta quem foi o autor do que estava escrito naquele papel e pede que a pessoa contra argumente. O diálogo deve transcorrer até todo o grupo entrar em consenso sobre o que ficaria em cada lixeira. Encerra-se o encontro com nova escrita de VS.

Com grupos de docentes que estão afastados momentaneamente do trabalho ou aposentados, usa-se também o que denominamos de “maquete dos sonhos” e leva-se uma folha de isopor, diversas sucatas e miniaturas (de bonecos, casas, carros e árvores), além de tintas, algodão, palito de picolé etc, para que os sujeitos construam uma cidade onde gostariam de trabalhar, definindo postos de trabalho e discutindo sobre o que pensam que cada um poderia fazer nessa cidade. Essa dinâmica também serve para mapeamento e reconhecimento de competências, principalmente para aquelas pessoas que não poderão mais voltar a exercer a atividade anteriormente exercida ou estão vivendo a aposentadoria de maneira muito sofrida, querendo exercer alguma atividade para se sentir útil.

Os sétimos e oitavo encontros, após a leitura e discussão das VS do encontro anterior, são destinados à elaboração de estratégias de enfrentamento, nos quais um dispositivo que pode ser utilizado é o “balão de sonhos”. Cada sujeito coloca em uma bexiga sonhos que gostariam de realizar. Depois enchem e amarram a bexiga. Inicia-se uma brincadeira leve de jogar as bexigas um para o outro, até que um facilitador pede para que se pare, estoure o balão, leia os sonhos e apresente possibilidades concretas de realização. Também se pode usar a “planilha de projeto de vida”, onde as pessoas traçam objetivos para diversos pilares da vida (social, intelectual, físico, familiar, profissional, afetivo-sexual e financeiro) e como pretendem conquistá-los.

Pode ser que, ao longo do processo, necessite-se de mais um ou dois encontros para fechar o ciclo hermenêutico. Vai depender de cada grupo, do processo e das decisões coletivas (do próprio grupo com os facilitadores e desses com a supervisão). No entanto, no último encontro pode-se lançar mão de duas maneiras para encerrar o processo: a escrita e discussão de uma nova VS, ou se entregar todas as VS de todos os encontros para que os sujeitos leiam-nas e dialoguem sobre o processo vivido até o fim dos encontros.

6. RESULTADOS ALCANÇADOS

As dinâmicas e os dispositivos utilizados nos grupos interventivos não são estanques, nem apresentados aqui como receitas, no entanto, alguns deles têm favorecido sobremaneira não só se explorar o sentido da experiência, mas a ressignificação do sofrimento e da realidade vivida, o diálogo construtivo, argumentativo e respeitoso, assim como a construção conjunta de estratégias de enfrentamento.

A argila, por exemplo, parece potente para que o sujeito reflita sobre o sentido da sua experiência de trabalho e não trabalho. Não se aconselha substituí-la por massa de modelar. Com a argila, além de se delongar na modelagem, o trabalhador suja as mãos permitindo-se impregnar-se de sentidos no contato com o que vai simbolizar essa experiência. O facilitador pode observar os “sorrisos sem jeito”, as conversas paralelas que ocorrem, o lidar com a sujeira: há, inclusive, aqueles que têm verdadeira repulsa ao sujar as mãos, querendo sair para lavá-las logo; ou os que tiram os anéis e arregaçam as mangas das camisas para aproveitarem melhor aquele espaço que também é lúdico. Tudo tem um sentido, já que o que está sendo objeto da experiência é o trabalho.

As músicas, poesias, contos, crônicas e fábulas têm se mostrado recursos potentes, a partir dos quais ocorre uma mobilização que permite catarse e conhecimento de sentimentos e emoções próprias e dos outros. Na atividade em que se usa a foto da infância, é possível observar como a fala dos trabalhadores parece indicar um divisor de águas na vida anterior ao exercício daquela função ou afastamento do trabalho. Muitas vezes, ao fazer esse resgate histórico, eles se surpreendem ao ampliarem a consciência e perceberem como eram antes de exercerem aquela função ou antes de se afastarem do trabalho. Dizem: “*como tudo mudou depois disso tudo!*”. Mas também podem refletir sobre os diversos papéis exercidos na vida, os quais dependem ou podem lhes dar uma rede de apoio no que diz respeito ao papel de docente.

A atividade de construção coletiva de um corpo que representa a função ocupada favorece que os trabalhadores se dêem conta de quais partes do seu corpo têm sido mais afetadas e comprometido sua saúde. Enquanto a das lixeiras apresenta-se com uma potência inigualável para o diálogo gadameriano no confronto de valores e ideias, abrindo espaço, inclusive, para o desenvolvimento de competências, como comunicação interpessoal assertiva e não violenta,

aceitação das diferenças, e solidariedade. Além disso, através da montagem da “maquete dos sonhos”, a troca dos “balões dos sonhos”, assim como o projeto de vida vêm permitindo uma maior abertura para o futuro, favorecendo que os sujeitos renovem suas esperanças, definam e acreditem nos próprios objetivos e metas, e se conscientizem de muitas competências das quais ainda não tinham conhecimento, tudo isso possibilitado pelo reconhecimento mútuo dos participantes.

Portanto, compreende-se que, ao longo dos processos de grupo interventivo em clínica humanista-fenomenológica do trabalho, paulatinamente, a cada encontro, ocorre uma ampliação da consciência dos participantes, quando: a) atribuem novos sentidos ao trabalho e à vida; b) reconhecem (surpresos, até) que outros colegas passam por situações semelhantes às suas, o que permite uma nova visada sobre o próprio sofrimento; c) passam a conhecer mais a vida privada, os problemas e a história de vida dos colegas (quebrando a resistência para trabalhar junto com o outro); d) ampliam o autoconhecimento (mais clareza de si e elevação da autoestima); e e) refletem sobre a importância do auto-cuidado. Nesse sentido, defende-se que se está diante de uma abordagem inovadora, considerando o que se compreende por clínica do trabalho de acordo com Bendassolli & Soboll (2011): ter foco na relação entre subjetividade e trabalho, ser uma clínica social comprometida com a luta contra a vulnerabilidade do trabalhador e buscar a ampliação do poder de agir desse sujeito diante das condições precarizadas de trabalho em que se encontra.

Nos grupos interventivos com docentes de IES públicas, têm-se percebido como resultados nos participantes: a) ressignificação do sofrimento; b) desenvolvimento de habilidades sociais (aumentando a sensibilidade à alteridade) e/ou ampliação de vínculos sociais (inclusive com colegas com os quais já trabalham há anos, mas nunca tinham mantido aproximação), passando os sujeitos a dar valor e encontrarem estratégias para promoverem momentos coletivos, como café da manhã, almoçar juntos ou chá da tarde; c) percepção de que seus conhecimentos científicos não são garantia de bem estar, qualidade de vida e autoconhecimento; d) elaboração de novos modos de lidar com o produtivismo acadêmico, seja a partir do estabelecimento de prioridades, seja através de tentativas de melhor conciliar vida profissional com vida familiar e lazer; e) construção de novos manejos do tempo, ampliando o poder de agir sobre a própria vida; f) reconhecimento do próprio potencial (elevação da autoestima); g) visualização de possibilidades de novos afazeres cotidianos que causem bem estar para si e para os outros (como produção de eventos de confraternização com os colegas de trabalho, cozinhar para a família, sair com os amigos, dentre outros); h) diminuição do presenteísmo (o docente define limites para o próprio corpo/mente adoecidos); i)

empoderamento da fala e da escuta (docentes encontram novas formas de comunicar suas necessidades à gestão ou ouvir as diferentes opiniões dos outros); j) desenvolvimento de habilidades de liderança; k) fortalecimento de vínculos familiares e afetivos diversos; e l) elaboração de projetos de vida para além do labor.

Diante do sofrimento psíquico intenso e dos agravos à saúde mental decorrentes do isolamento social provocado pela pandemia da COVID-19, do ensino remoto emergencial e da diminuição dos recursos públicos para pesquisa e extensão, que se somaram às precárias condições de trabalho já existentes para os docentes de IES públicas, os próprios professores e os órgãos parceiros aumentaram a demanda por esses grupos, quiseram renovar convênios de cooperação técnica ou estabelecerem novas parcerias em projetos de extensão. Além disso como reconhecimento pela prática dos grupos interventivos, não se pode esquecer que também constitui um resultado observado o fato de estudantes de graduação e pós graduação em Psicologia, que são os facilitadores, terem a oportunidade de desenvolverem competências para atuar não só na condução dessa modalidade de ação clínica, mas também com o uso do método da hermenêutica colaborativa, passando a desenvolver uma escuta mais atenta, contextualizada e voltada à realidade de trabalho e de não trabalho dos participantes,

ampliando mais um leque de possibilidade de atuação em clínica do trabalho em IES públicas, considerando a realidade laboral dos docentes universitários do Nordeste, constantemente expostos à precarização das condições e das relações de trabalho.

7. CONCLUSÃO

Acredita-se que, ao final desse relato de experiência, foi possível apresentar como se tem conduzido os grupos interventivos com docentes em algumas universidades públicas do Nordeste, enfatizando como se dão os contatos com as instituições e os possíveis participantes, como se conduzem os processos de grupo e quais os resultados que têm sido alcançados.

No entanto, cada vez mais se percebe a necessidade de sistematizar o aporte teórico da clínica humanista-fenomenológica do trabalho, assim como do seu método de pesquisa e intervenção, a hermenêutica colaborativa, pois apenas alguns pressupostos fenomenológicos e conceitos humanistas não são suficientes para embasar uma prática que vem se sedimentando como clínica social, que dá centralidade ao trabalho e busca ampliar o poder de agir do trabalhador.

Vale salientar que, ao longo do processo de formação dos grupos, ainda se lida com dificuldades de professores que se inscrevem, mas efetivamente não participam dos encontros, além da evasão de alguns que, ao se mobilizarem diante dos temas polêmicos que surgem, não voltam mais. No entanto, essas dificuldades são comuns em processos grupais e não têm relação direta com a prática adotada. Também se lida com dificuldades de agendar dias e horários para os encontros, diante das múltiplas atividades de ensino/pesquisa/extensão dos docentes e dos calendários acadêmicos letivos, que levam, algumas vezes, a docentes precisarem faltar um ou

outro encontro. Ainda não encontramos uma saída para isso, embora tudo se facilite quando se consegue o apoio dos gestores.

Portanto, diante do exposto, esperamos que esse relato sirva de base para outros psicólogos e pesquisadores que enveredem por essa perspectiva em clínica do trabalho, e que esses possam conduzir grupos interventivos em outras IES públicas do Brasil, cujos docentes e demais servidores, em maior ou menor grau, enfrentam a dura realidade da precarização das condições e relações de trabalho na atualidade, além da falta de políticas de prevenção e promoção de saúde mental.

Palavras-chave: Prática Clínica; Trabalho Docente; Grupos; Saúde Mental.

REFERÊNCIAS

Amatuzzi, M. M. (2008). *Por uma psicologia humana*. Editora Alínea.

Bendasolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (Orgs). (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.

Bernardo, M, H. (2014). Produtividade e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia & Sociedade*, 26(spe), 129-139. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822014000500014>

Do Nascimento, C. L., & Macêdo (2019). A crise do sentido e a saúde mental no mundo contemporâneo do trabalho: proposições fenomenológicas. *Revista PsicoFAE: Pluralidades em Saúde Mental*, 8(1), 95-112. <https://revistapsicofae.fae.edu/psico/article/view/237>

Macêdo, S. (2015). *Clínica humanista-fenomenológica do trabalho: a construção de uma ação diferenciada diante do sofrimento no e por causa do trabalho*. Juruá.

Macêdo, S. (2020). Um olhar para a subjetividade e a saúde mental do trabalhador durante e após a pandemia da COVID-19. *Trabalho (En)Cena*, 6(Contínuo), e021005. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9895>

Macêdo, S., Amorim, J. L. ., & Souza, M. P. G. de . (2021). Distanciamento social na pandemia da covid-19: estudo com docentes universitárias. *Linhas Críticas*, 27, e39455. <https://doi.org/10.26512/lc27202139455>

Perez, K. V., Brun, L. G. ., & Rodrigues, C. M. L. . (2019). Saúde mental no contexto universitário: desafios e práticas. *Trabalho (En)Cena*, 4(2), 357–365. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N2P357>

O SOFRIMENTO E AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS VIVÊNCIADAS NO TRABALHO DOS BOMBEIROS MILITARES NO ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE CÓRREGO DO FEIJÃO – BRUMADINHO/MG

Hugo Santos

Psicólogo

Doutorando em Saúde Pública

hugogama.psi@gmail.com

Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP-FIOCRUZ

Simone Oliveira

Cientista Social

Pós-Doutorado em Psicologia do Trabalho

simone@ensp.fiocruz.br

Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana – CESTE/ENSP-FIOCRUZ

RESUMO EXPANDIDO

Nos últimos anos, testemunhamos um aumento constante da ocorrência de desastres, que dobraram nos últimos vinte anos (Organização das Nações Unidas [ONU], 2019). Esse constante aumento é resultado de avanços tecnocientíficos da sociedade atual pós-industrial (Areosa, 2015) e do contínuo aprofundamento da desigualdade social com populações vulnerabilizadas cada vez mais expostas a esses eventos. No cenário pandêmico recente novos bilionários surgem e a acumulação de riquezas alcança taxas anuais nunca registradas (Credit Suisse, 2022). No Brasil, o paraíso de commodities, grandes empresas privadas extrativistas demonstram nitidamente como essa lógica impera. No dia 25 de janeiro de 2019, ocorre o rompimento da barragem B1, operada pela empresa VALE S.A., que despeja doze milhões de metros cúbicos de rejeito de mineração sem nenhum aviso sonoro para alertar os funcionários e a população. O mar de lama atingiu o restaurante da empresa repleto de trabalhadores (em pleno horário de almoço) e deixou rastros de destruição pelo município de Brumadinho, por aldeias indígenas e outras cidades que dependiam do rio Paraopeba agora contaminado. Antes do rompimento, testes de segurança foram realizados por diferentes empresas que constataram, em todos os relatórios, valores abaixo do mínimo necessário para a barragem ser considerada segura e a VALE sabia disso. Diante desse cenário de desastre, provocado pela ganância dos detentores do capital, o presente estudo buscou conhecer a mobilização subjetiva dos bombeiros militares que atuaram intensamente neste ambiente catastrófico, identificando as estratégias defensivas desenvolvidas para transformação do sofrimento. Realizou-se análise documental, visitas ao local e entrevista com sete bombeiros militares no período de junho a julho de 2020 pelo aplicativo Zoom, sendo seis do sexo masculino e uma do sexo feminino. As entrevistas foram individuais e semiestruturadas com duração média de 1h e 30 min. Para a análise tomamos como base as contribuições das clínicas do trabalho, em especial a Psicodinâmica do Trabalho (PDT). As situações de trabalho que acarretaram sofrimento aos bombeiros foram: mais de doze horas diárias de trabalho; três a cinco horas disponíveis para dormir; medo de contaminação com a lama de rejeitos; alimentação ofertada que não seguia uma dieta controlada; falta de tempo para a prática de exercícios físicos; longos períodos de trabalho sobre a lama e com sol direto; pressão por encontrar as vítimas; lidar com os familiares e demais afetados; desenvolver estratégias de busca; e lidar com a moral da equipe. Diante desses diferentes riscos, os bombeiros utilizaram das seguintes estratégias defensivas para lidar com o sofrimento: o trabalho como missão; observar o emocional dos colegas trabalhando para aprender como cada um lidava com as situações e dar suporte quando necessário; e falar sobre a experiência do trabalho na operação, também para colegas e familiares. Portanto, a pesquisa

em questão oferece contribuições ao promover a reflexão sobre a temática dos desastres e a saúde dos trabalhadores envolvidos nesses cenários, com o objetivo de orientar o planejamento e a implementação de políticas públicas, manuais de procedimentos e gestão de riscos, destacando a importância da reflexão e da experiência colocada em dos próprios bombeiros.

Palavras-chave: Bombeiros; Brumadinho; Desastres; Psicodinâmica do Trabalho.

REFERÊNCIAS

Areosa, J. (2015). Riscos sociais, tecnologias e acidentes. Mulemba.

Credit Suisse (2022). Global wealth report 2022. Credit Suisse Research Institute.

ONU (2019). Human cost of disasters: an overview of the last 20 years 2000-2019. Escritório de Redução de Riscos e Desastres da Organização das Nações Unidas.

O TRABALHO HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA: UM ESTUDO DE CASO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Daniele Pitinati dos Santos

Psicóloga formada pela UFF-Rio das Ostras
danielepitinati@id.uff.br

Suzana Canez da Cruz Lima

Doutora em psicologia
suzanacanez@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense (UFF) - Rio das Ostras

RESUMO

Este estudo objetiva discutir sobre os impactos do trabalho contemporâneo nos processos de subjetivação, em específico, sobre as implicações do *home office* nos processos de saúde e adoecimento psíquico. A discussão se desenvolve com base no estudo de um caso clínico que ocorreu durante o estágio supervisionado realizado no Serviço de Psicologia Aplicada – SPA da Universidade Federal Fluminense de Rio das Ostras, através do projeto denominado “Atendimento em Clínica do Trabalho no SPA para trabalhadores da região”. Trata-se do relato de um caso de afastamento por adoecimento no trabalho *home office* durante o período marcado pela pandemia do covid-19. Como principal aporte teórico e metodológico, fora utilizado a Psicodinâmica do Trabalho, que tem como sua principal referência Christophe Dejours, que investiga o sofrimento do sujeito e sua relação quanto aos aspectos organizacionais, pelo processo de escuta na clínica, meio eficaz para ter acesso à subjetividade. Através da relação dialógica estabelecida, foram identificados aspectos que evidenciam o sofrimento patológico e adoecimento, denotando um assujeitamento às normas organizacionais e um silenciamento às inconformidades diante o trabalho.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho; *home office*; caso clínico; covid-19.

1. INTRODUÇÃO

No processo histórico do trabalho, as lutas dos operários contra a exploração e as condições desumanas que eram submetidos, culminaram num trabalho com atenção maior à promoção à saúde, dando mais prudência e visibilidade ao sujeito. Entretanto, na conjuntura da sociedade capitalista contemporânea, sob influência ideológica do regime neoliberal que visa sempre à imersão ao seu sistema, parece haver um retrocesso aos direitos conquistados anteriormente. Basta levantar questionamentos como: a jornada de trabalho de uma pessoa realmente diminuiu? Os ambientes de trabalho apresentam melhorias? Aliás, qual é o ambiente de trabalho adequado diante de tantas “possibilidades” hoje em dia? Há espaço para o diálogo no trabalho? Os direitos dos trabalhadores estão sendo defendidos? O trabalhador realmente está sendo valorizado?

O presente estudo justifica-se na relevância da discussão sobre a forma que o trabalho se estabelece atualmente, que pode vir a ter nexos causais com adoecimentos e afastamentos do

trabalho, situações estas, crescentes nos últimos tempos. Sendo, portanto, assunto que merece atenção tanto no campo científico como no campo social. No que tange o campo social, a discussão sobre a influência do trabalho, mais especificamente o *home office* é de suma relevância por ser uma situação atual que vem impactando nas relações sociais e na saúde mental de cada indivíduo. Já no campo científico, a importância de discorrer sobre o tema a partir de um estudo de caso, por ser uma forma de trabalho científico não muito presente no campo acadêmico desta área. Assim, o objetivo geral deste estudo é analisar um caso clínico de afastamento do trabalho por adoecimento em *home office* durante a pandemia. Esta experiência contribui para analisar os impactos do trabalho *home office*.

Cabe destacar que o período assolado pela pandemia do covid-19 teve forte influência quanto à crescente implantação de outros modos de trabalho que não fosse o presencial. Por certo, o advento da pandemia do covid-19 ensejou a crescente implantação do *home office* de forma emergencial, oportunamente acelerando o processo de transição do trabalho presencial para o remoto. As organizações de trabalho utilizaram o período pandêmico para aplicar esta modalidade justificando ser necessária e adequada diante a atípica situação, com isso, abruptamente o sujeito se viu realizando ajustamentos a essa nova configuração de trabalho.

Todavia, considerando a singularidade e subjetividade, devemos atentar para as possíveis não adequações ou dificuldades de adequações bem como aos prováveis impactos em cada indivíduo.

2. A NOVA CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NA CONTEMPORANEIDADE: ANÁLISE CRÍTICA SOBRE O *HOME OFFICE*.

Com o avanço tecnológico, houve a fusão da tecnologia da informação com a tecnologia da comunicação e, então, a lógica financeira cresceu, tomou força e assumiu o comando, o que abalou os modos de gerenciamento e de organização da lógica da produção. Outrora, era preciso lançar produtos bons e de qualidade para se manter no mercado competitivo; hoje, a empresa se tornou o produto financeiro e o seu valor é diariamente avaliado. Surgiu, assim, a “ditadura do tempo real”. Adaptabilidade, imediatidade, flexibilidade, simultaneidade são adjetivos que caracterizam essa nova conjectura (Gaulejac, 2007).

Em defesa da ideologia de que não houve um fim ou o desaparecimento do trabalho, Ricardo Antunes (2003, 2015) aponta para uma nova configuração do trabalho com características multifacetárias e polissêmicas que visa incorporar o trabalho manual, coletivo e social. Essa nova morfologia do trabalho emergida na atualidade se desvinculou do modelo que prevaleceu características de formalidade e estabilidade no trabalho, o objetivo agora é extrair

um trabalho com “mais-valia”. Nesta discussão, Antunes (2018) aborda o desenvolvimento do capitalismo financeiro investindo no processo de associação entre as atividades “materiais” com resultado “improdutivo” (que geram bens úteis, valores de uso) às atividades “imateriais” com resultado “produtivo”, o qual cria mais-valor. Sendo estas atividades abstratas que vem ganhando maior importância para as organizações por estruturar mais o capital.

Em contrapartida, o trabalhador passou a sofrer mais exigências quanto ao seu saber. Antunes (2015) esclarece que esse saber que o sujeito detém e que provém de suas experiências cotidianas vividas, é o saber que as empresas pós-fordistas visam explorar. Ainda, o autor elucida o entendimento de André Gorz quando cita: “*nessas atividades fora do trabalho que são desenvolvidas sua vivacidade, sua capacidade de improvisação, de cooperação*” (apud Gorz, 2005, p.18), versando, assim, sobre a importância do saber como fonte de criação do valor e exploração das organizações.

Com base na psicossociologia de Gaulejac (2007), a organização do trabalho apresenta um modelo de gestão de recursos humanos que visa estabelecer uma “cultura corporativa” (p.20), adequando o trabalhador às exigências da organização. Esse mecanismo do modelo de gestão se associa a valores positivos que vem de encontro às aspirações humanas profundas, como desejo de progredir e importância da qualidade. A política adotada é a de mobilizar o sujeito com os ideais da organização de forma que o mesmo absorva convicções. Sutilmente a organização de trabalho implanta as suas prioridades de forma distorcida ao trabalhador, impregnando o sujeito com regras sem estabelecer que sejam regras propriamente ditas, em busca de um fim comum, para proveito de “todos”. Para o autor, a gestão visa estabelecer uma “cultura corporativa” (p.20), adequando o trabalhador às exigências da organização.

Ao sujeito é repassada uma imagem liberal, pragmática, autônoma e criativa da organização, denotando um assujeitamento às normas e um silenciamento as inconformidades diante o trabalho, referindo-se a uma violência implícita que o sujeito sofre pela forma de adaptação, eficácia e integração. A gestão virou a ciência do capitalismo.

Refletindo sobre saúde e condições de trabalho, essa ideologia do gerenciamento pela qualidade apresenta forte pressão e grandes exigências que podem ser perturbadoras e adoecedoras ao indivíduo trabalhador, o qual por ser parte vulnerável, se submete a usurpação da sua produtividade.

Por fim, compreende-se que há a prevalência do interesse organizacional que criam padrões invisíveis que afetam a subjetividade do indivíduo, o qual fica mobilizado a submissão e exigências de maior dedicação, responsabilidade, disponibilidade e comprometimento, ultrapassando os limites corporais e psíquicos.

E é nesta atual conjuntura em que o capitalismo financeiro insere esse novo modelo de trabalho, cuja atividade *home Office*, como uma modalidade flexível em relação ao tempo e local de trabalho, ganhou maior visibilidade e aderência.

Pela organização do trabalho, a modalidade *home office* é propagada como eficiente e viável, transmitindo uma ideia “benéfica” de que é uma boa opção para o trabalhador ficar no “conforto” de seu lar desempenhando suas funções laborais, reduzindo gastos financeiros e de tempo por não precisar se deslocar para o trabalho. Difunde ao sujeito que está em *home office* a possibilidade de ter mais tempo para si e, conseqüentemente, haverá redução dos níveis de estresse e ganho de tempo para realizar ações pessoais alheias ao trabalho, como atividades físicas, estudar, lazer, mais tempo com a família, etc. Entretanto, com fulcro nos apontamentos sobre o trabalho moderno discutido anteriormente, subentende-se que essas ideias repassadas aos trabalhadores nada mais são do que meras maquiagens para cobrir o verdadeiro interesse organizacional, acometendo o sujeito em um mundo mais individualizado, solitário, inseguro e exaustivo.

Neste sentido, Ricardo Antunes (2018) discute quanto às vantagens e desvantagens do trabalho *home office*: como aumento da individualização do sujeito, diminuição das relações sociais entre os trabalhadores por haver redução de contato pelo distanciamento e, conseqüentemente, diminuição na potência de agir, na liberdade de pensar, criar e produzir, podendo assim, interferir no processo de subjetivação do sujeito.

Argumenta-se que esta diminuição da autonomia do sujeito se justifica, ironicamente, ao “poder de autonomia” que lhe é conferido pela organização. Assim, a proposta do trabalho remoto versa sobre um discurso de maior liberdade e autonomia ao trabalhador. Porém, o que vem sendo percebido é um formato de práticas cada vez menos autônomas e mais controladoras, através do autocontrole. Isso se dá por decorrência do interesse organizacional ao individualismo. (Coneglian & Silva, 2020; Gaulejac, 2007).

Compreende-se que a autonomia requerida através do autocontrole consiste em “*uma diminuição de força que o homem tem de ser singular, de ser um sujeito pensante, crítico, com ação de transformação, pois fica preso às exigências da organização que agora se tornou uma auto exigência*” (Coneglian & Silva, 2020, p. 267)

Podemos exemplificar essa questão ao pensarmos na quantidade de horas extras que o trabalhador em *home office* pode chegar a realizar por cumprir carga horária diária exacerbada, por trabalhar em dias de feriado ou nas férias. Devido ao seu comprometimento, a sua responsabilidade e ao cumprimento de prazos para entrega de resultado, este sujeito que se encontra em *home office*, passa a não diferenciar seu ambiente laboral do residencial assim

como o tempo dedicado ao trabalho quanto ao tempo dedicado à vida pessoal, incluindo principalmente, ao seu descanso. Logo, esse excesso de trabalho (cobrado por celeridade e comprometimento) domesticado pela autonomia e pelo autocontrole pode contribuir para o adoecimento e queda na produtividade.

Assim sendo, nesta sociedade contemporânea ocorre a desumanização do sujeito, a promoção da cultura isolacionista, a desvalorização do lugar da pessoa na economia, tudo proveniente da inteligência do regime neoliberal que impossibilita a emersão de qualquer tipo de resistência ao sistema. O regime criou trabalhadores com a saúde mental e física prejudicada (Daltro & Segundo, 2020), sendo visto, portanto, como uma modalidade de corrosão aos direitos do trabalho (Antunes, 2020).

3. ESCUTA EM CLÍNICA DO TRABALHO

Como principal referencial teórico metodológico, a Psicodinâmica do Trabalho colaborou como norteadora da prática de estágio deste trabalho.

Para a Psicodinâmica do Trabalho - PDT, o objeto de investigação são os processos subjetivos que promovem tanto o adoecimento quanto a saúde no trabalho, com isso, sua concepção metodológica versa sobre a escuta do trabalhador, considerando ser este o meio eficaz para ter acesso ao seu processo subjetivo, singularizado. A prática desta abordagem ocorre na possibilidade de escuta aos trabalhadores para que os mesmos tenham a oportunidade de falar sobre os seus sofrimentos, anseios, pensamentos e experiências. E esta metodologia psicodinâmica possibilita o sujeito de se apropriar das situações, sendo uma maneira de enxergar a sua relação de trabalho. Portanto, “*o método da psicodinâmica visa proporcionar um espaço de fala em que os atores possam pensar sua situação, sua relação de trabalho, as consequências desta relação com a vida fora do trabalho, com a sua vida como um todo*” (Cruz Lima, 2019, p. 371/372 apud Dejours, 2008).

De acordo com Dejours (2004), o trabalho é a resposta do sujeito aos imprevistos na realidade concreta da situação do trabalho, que não dá para ser prevista. É, portanto, invenção, criação, descoberta. O autor, estabelece o conceito de trabalho como sendo “o trabalhar”, isto é, “*gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc.*” (2004, p.28).

Pela constatação de que há mobilização psíquica na relação com o trabalho, a PDT considera o trabalho como elemento de centralidade da subjetividade, por implicar na construção da identidade e na saúde mental do sujeito. Dejours argumenta que o trabalho possui

papel fundamental na vida psíquica e na vida social por imprimir a sua singularidade nas relações sociais, significando a forma que o sujeito tem de realização no campo social.

Pelas palavras de Lhuilier (2015, p.27), o trabalho “*é a atividade material e simbólica constitutiva do laço social e da vida subjetiva*” (apud Cruz Lima, 2019, p.371). O trabalho é entendido como o modo de engajamento completo do corpo e do intelecto do sujeito para responder determinada tarefa/atividade diante acontecimentos súbitos no trabalho prescrito.

Antes de tudo, devemos considerar que o trabalho real se apresenta de forma inesperada e desagradável por provocar sentimento de impotência no sujeito quando confrontado ao fracasso, se apresenta como resistência ao que o sujeito já possui conhecimento para fazer (prescrição do trabalho) e com isso, atinge o afeto do sujeito. Neste sentido, Dejours (2004) esclarece que “*Ao mesmo momento que o sujeito experimenta afetivamente a resistência do mundo, é a afetividade que se manifesta em si*” (p. 28).

Ademais, o real sempre se manifestará para o sujeito de forma afetiva, e esta forma afetiva é o sofrimento que, para a PDT, é a mobilização do sujeito diante o novo (real), não sendo apenas uma consequência da relação com o real. Deste modo, argumenta-se que o corpo ganha destaque para a teoria Dejouriana por ser nesse corpo, biológico e subjetivo, onde ocorre a experiência afetiva do sofrimento bem como a intuição da solução e a experimentação de resposta e é neste corpo que se constitui a inteligência.

No tocante ao conceito de inteligência, ela se forma **no** trabalho e **pelo** trabalho, e se posiciona em sentido contrário ao que deva ser seguido pelo prescrito. Ela é própria de um engajamento do sujeito, que ao experimentar o real, sente o sofrimento e cria, descobre estratégias e defesas para lidar com a situação. Efetivamente, à medida que o sujeito vivencia e conhece o trabalho, possui em seu corpo a habitação do trabalhar, isto é, ele passa a ser detentor de uma inteligência que pode dar ideias focadas para o próprio trabalho. Por isso, a inteligência vem para transformar o mundo e a si mesmo (Dejours, 2004).

Nesse viés, a clínica da Psicodinâmica do Trabalho preocupa-se em analisar o sofrimento produzido e o gerenciamento que o sujeito faz desse sofrimento, isto é, as ações que o corpo do sujeito executa e que estão diretamente relacionadas à promoção de saúde ou de adoecimento.

Conforme for a configuração da organização, o sofrimento se transformará em ações as quais surtirão enriquecimento ou fragilização à subjetividade, Dejours (1986,1993, 2004). Em suma, o sofrimento criativo produz soluções que favoreçam o trabalho e a vida do trabalhador, especialmente a sua saúde, favorecendo a construção da identidade. Por outro lado, a noção do

sofrimento patogênico se tem quando o trabalhador não consegue produzir soluções, o que irá gerar no sujeito o sofrimento, frustração, injustiça e conseqüentemente, adoecimento.

A psicodinâmica de Dejours considera que a saúde envolve sofrimento, mas um tipo de sofrimento que mobiliza o sujeito para criação. Ao experimentar o sofrimento, o sujeito pode transformá-lo em experiência de prazer, fortalecer sua saúde e enriquecer sua subjetividade, todavia, o sofrimento também pode se transformar em adoecimento. Evidentemente, a organização do trabalho possui papel importante quanto ao destino do sofrimento.

Portanto, o trabalhar envolve o corpo por inteiro, inteligência, criatividade e subjetividade. Nessa perspectiva, Dejours em sua clínica, para promover saúde no trabalhador, constatou a importância do papel do psicólogo ao experimentar os afetos trazidos pelo trabalhador, pois *“o meio que dá acesso à subjetividade é, então, o corpo do interventor. O sofrimento do outro não se vê, se experimenta”* (Molinier, 2003, p.45).

O corpo do psicólogo na clínica do trabalho se torna ferramenta importante para acessar a subjetividade do sujeito, de modo que o interventor mantenha neutra a sua subjetividade com o propósito de perceber e sentir a intersubjetividade para compreender a dinâmica de trabalho do sujeito.

Através do processo dialético na clínica, é possível surgir formas de como lidar com esse sofrimento, formas de elaboração desse sofrimento, sendo este o objeto de intervenção da clínica da PDT.

Com base na abordagem da Psicoterapia Breve de Héctor Fiorini (2004) foi realizado todo o processo de escuta clínica do trabalho. Serviu-nos como aporte para a realização de manejos que favoreceram o enquadre terapêutico e por permitir o papel ativo do terapeuta no *setting*, possibilitando uma relação dialógica que auxiliou no processo de investigação e análise da problemática vivida pelo sujeito.

4. CASO CLÍNICO

A queixa principal do cliente era por ter adoecido por conta de seu trabalho, esteve de afastamento médico por seis meses pelo diagnóstico de depressão e ansiedade durante o trabalho em *home office* no período da pandemia e ao retornar para o trabalho passava por dificuldades, dentre elas, a empresa não lhe passava funções para serem executadas em *home office*. O cliente narrou que trabalhava presencialmente prestando serviços para a Petrobrás, mas que a sua empresa adotou o trabalho *home office* na pandemia, e assim foi posto para trabalhar, pronunciou que: *“deste momento em diante, passei a sofrer muita pressão e exigências”*.

Queixava-se da ausência de condições ambientais para poder trabalhar de forma efetiva em sua casa, como por exemplo, barulhos na vizinhança que atrapalhavam a concentração e na participação em reuniões por videochamada; de ter recebido apenas o computador da empresa para trabalhar e nada além; de não conseguir trabalhar direito por conta da presença de seus dois filhos que o demandava atenção e cuidado ao mesmo tempo de seu trabalho, haja vista os filhos estarem em casa o tempo todo perante a suspensão das aulas escolares por tempo indeterminado. Contou que passou a realizar os afazeres domésticos, como limpar a casa, fazer a comida e lavar a louça, uma vez que teve que demitir a empregada por motivos financeiros;

Expôs sua indignação por não receber nenhuma contribuição pecuniária por parte da empresa que pudesse amortizar os custos da conta de luz e de internet, à medida que o gasto aumentou exatamente por utilizar esses serviços para o trabalho.

O cliente pontuou que sentia falta de trabalhar presencialmente e que não se adaptou à modalidade *home office*, “*a minha depressão veio por causa do trabalho e eu considero como uma doença ocupacional que a empresa não quer aceitar*”. Falou sobre o medo de perder o emprego; em contrapartida, afirmou que estava decidido a tentar uma nova licença médica. Justificou sua decisão pela incerteza que estava vivendo: “*não me sinto bem em estar trabalhando para uma empresa que não pensa na saúde do seu próprio trabalhador*”.

Parecia que o mesmo carregava uma dualidade em que num extremo existia o medo do desemprego, ao passo que no outro havia fortemente a presença do medo de trabalhar em conformidade com o seu adoecimento; uma fala significativa do cliente foi: “*me sinto entre a espada e a cruz*”, que por meio de manejos no *setting*, o cliente refletiu: “*eu não quero trabalhar; mas tenho que trabalhar. Ao mesmo tempo eu quero trabalhar; mas não me vejo com condições para trabalhar; não sei o que faço*”.

No decorrer das sessões, muitos aspectos foram trabalhados junto ao cliente e que deram início a um deslocamento subjetivo, onde o mesmo começou a sair de uma posição de sujeição que havia perdido a referência de si próprio, e partindo para um lugar de descobertas e validações.

5. ASPECTOS IDENTIFICADOS NA ESCUTA CLÍNICA DO TRABALHO

É importante frisar que a relação dialógica favoreceu para que o cliente pudesse entrar em contato com a sua experiência em relação ao seu trabalho, que ampliasse a consciência sobre o seu meio, sobre o que desencadeou o seu sofrimento, que tivesse acesso às suas vivências e conseguisse nomeá-las, além de, compreender e expressar o que sentia, manejos que além de buscar clareza e melhor entendimento, permitiam que o cliente pudesse entrar em

contato com os seus sentimentos, resgatar a sua subjetividade, tornar conscientes as suas experiências, ampliando a percepção de si mesmo.

O cliente sentiu grande impacto com a mudança do trabalho presencial para a modalidade *home office*, situação que o distanciou dos colegas e do ambiente de trabalho, fatores estes que contribuíram para um convívio social e o sofrimento criativo. Seu novo formato de trabalho promovia isolamento e individualização.

Outra consequência do *home office* foi a ausência de condições ambientais para poder trabalhar de forma efetiva em sua casa. Cobranças em excessos e prazos menores para entrega de resultados, juntamente com as atividades domésticas, ocasionaram uma sobrecarga em função de se ter mais de uma jornada de trabalho, favorecendo o processo de adoecimento.

Ainda, o sofrimento psíquico que acometeu o cliente ocorreu também pela relação que a empresa mantinha com ele. Podemos exemplificar na situação em que o cliente ao retornar para o trabalho após afastamento, ficou aguardando por dias algum posicionamento da empresa para que de fato ele efetivasse suas atividades laborais. Sentiu-se frustrado e esquecido.

A questão do desemprego é algo que o afligia muito, pois por trabalhar em empresa terceirizada e por se considerar com idade avançada, acreditava na instabilidade de permanecer no trabalho. Havia um medo constante que o invadia diante a possibilidade de perder o emprego, que o colocava em posicionamentos que afetaram a sua saúde mental por ir de encontro a sua capacidade autônoma.

A cultura de discriminação que predomina nos ambientes laborais sobre os afastamentos por adoecimento mental também teve notoriedade, pois o cliente era consumido pela preocupação do que outras pessoas podiam pensar a respeito do seu adoecimento mental, quiçá se iam acreditar ser verdade.

Ressalta-se que, no início, o cliente apresentava pensamentos e falas desorganizadas que demonstravam seu estado confusional, quadro este que teve uma considerável mudança após alguns meses de sessões, em que ele começou a ter maior clareza na concepção sobre as situações vividas.

Outro aspecto benéfico identificado no processo de escuta foi em relação à mudança do vínculo de dependência para um processo de autonomia em curso, em que o cliente passou a apresentar mais reflexões sobre si e suas situações, se sentido mais seguro para identificar e lidar com determinadas situações.

Por fim, a clínica do trabalho, que não consiste em ser uma clínica de adaptação, mas sim orientada para mudanças, proporcionou ganhos no qual o cliente não se encontra mais em uma posição enrijecida, mas de transformação.

6. PROBLEMÁTICAS LEVANTADAS

A situação do cliente nos faz refletir sobre o que realmente pode ser considerado como vantajoso quando se trabalha em *home office*, modalidade a qual o cliente atribuiu o motivo de seu adoecimento.

À princípio, parece ser uma ideia interessante trabalhar no conforto de casa, economizando o tempo de deslocamento ao trabalho e gastos por estar em casa, vantagens quanto à possibilidade de ter lazer, conforto, flexibilidade e liberdade para trabalhar, experiência que pode contribuir para o saber, capacidade de resolução de problemas, de improvisação e cooperação.

No entanto, como problematiza Gaulejac (2007), o *home office* pode ser uma armadilha quando refém do discurso da ideologia da excelência que cria padrões invisíveis que cerceiam a subjetividade e a mobiliza a submissão, exigências, busca por reconhecimento e ao autocontrole. Ocasionalmente em patologias de sobrecarga e solidão.

O modelo *home office* estabelecido neste registro da ideologia da excelência gerou prescrição excessiva de trabalho. A gama de exigências feitas a resultados entregues dentro de prazos curtos, cumprimento de metas, aumento do distanciamento com os colegas de trabalho, ocasionaram a diminuição da potência de agir do cliente, e por consequência, grande impacto na sua subjetividade à medida que sua autonomia foi diminuindo, assim como sua liberdade de pensar, de agir, criar e produzir.

Além do mais, a condição do cliente nos faz problematizar também sobre o quanto esse lugar da pessoa afastada por motivo de saúde é marcado pela desqualificação para o trabalhador, podendo aumentar ainda mais o sofrimento e adoecimento mental. Na cultura organizacional o adoecimento mental não é bem visto, ao passo que o adoecimento físico é mais aceito. No entanto, qualquer adoecimento na relação de trabalho é sinônimo de vulnerabilidade e de improdutividade.

Para Dominique Lhuilier (2015), a organização do trabalho impõe uma cultura de discurso à excelência, termo cunhado por Gaulejac, que cria uma imagem de trabalhador ideal, que deva ser autônomo, dedicado, comprometido, responsável, inteligente e saudável, e criando um ambiente de trabalho que o individualize e que o instigue a buscar cada vez mais sucesso e desempenho. Impossibilitando os trabalhadores em expressar dificuldades e problematizações, portanto, definindo e limitando a aparência e comportamento do sujeito.

E quem seriam essas vulneráveis? Lhuilier identifica-os como “populações identificadas por traços comuns que apagam as singularidades (os “velhos”, os “deficientes”,

os “assediados”, os “doentes crônicos”, os “inaptos” ...)” (2015, p.34). Por este ponto de vista, o cliente se adequa perfeitamente nesse estereótipo, não se vendo e não se encaixando como um homem poderoso e produtivo, mas sim submisso, diminuído, adoentado e segundo o mesmo “problemático”.

Lhuilier (2015) aponta ainda que o fator culpa vem sendo imputado na vítima, passando a ser considerada responsável de algum modo por seus acometimentos, como se a responsabilidade por aquele adoecimento fosse em função de uma questão moral (preguiça de trabalhar) ou psicológica (fraqueza) do indivíduo. Caracterizando o que muito o cliente apresentava no *setting*, suas preocupações por acreditar que seria estigmatizado. Conjetura que fazia com que o cliente se sentisse desqualificado, negligenciado, discriminado, e com medo iminente de ser demitido.

Para Antunes, “*essa processualidade contraditória, presente no ato de trabalhar, que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, libera e escraviza, que (re)converte o estudo do trabalho humano em questão crucial de nosso mundo e de nossa vida*”. (2018, p31). Compreende-se então, que a relação com o trabalho está intrinsecamente ligada à subjetividade do ser, e quão é importante para o sujeito a visão de si no mundo do trabalho por refletir também no mundo social.

Na discussão sobre o mundo do trabalho contemporâneo, olhar o sujeito e os atravessamentos dos discursos sociais é de extrema importância no trabalho do psicólogo e, neste caso, na medida em que o processo de escuta ocorria, fomos trabalhando as potencialidades e legitimidades do cliente, para que ele encontre sentido e continue em processo de mudanças.

7. CONCLUSÃO

Com base nos fundamentos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho, como centralidade do funcionamento psíquico, o trabalho mobiliza o sujeito diante o novo e implica na construção da identidade e na saúde mental, o que de fato vimos acontecer na vida do cliente. Neste sentido, o estudo de caso clínico apresentado nos permitiu refletir sobre quanto o trabalho pode afetar todas as esferas da vida do indivíduo, implicando no processo de subjetividade, de saúde e de adoecimento

Em suma, considerando as especificidades deste caso, podemos notar que posto para trabalhar em *home office*, o cliente teve sua autonomia cerceada, se distanciando do coletivo, da potencialidade de agir e de sua legitimidade, afastando-se da capacidade de entrar em contato com as suas experiências, ressoando inclusive na sua vida pessoal. Em outras palavras, esta

experiência na clínica do trabalho contribuiu para analisar os impactos do *home office* neste caso específico.

Vale ressaltar que o presente estudo não visa rotular o *home office* em dualidades, entre o positivo ou negativo, nem menos generalizar as suas implicações e que a clínica do trabalho contribuiu para o cliente poder entrar em contato com suas experiências e o possibilitou articular uma política de transformação que está em curso.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2015). Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In: A; Mendes, R. Dultra de Moraes; & R. Merlo (orgs) *Trabalho & Sofrimento*. Juruá.
- Antunes, R. (2020, 01 de junho). O laboratório e a experimentação do trabalho na pandemia, *Do desânimo à desolação*, Ed. 155.
- Antunes, R. (2018) O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: *o novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Antunes, R. (2003, setembro). O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*. v. 1, n. 2, pág. 229-237. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462003000200004>.
- Coneglian, T.N.; & Silva, G.E. (2020). Trabalho Home Office: Possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. In Grillo, R.M.; Navarro, E. *Psicologia: Desafios, Perspectivas e Possibilidades*—V. 1. Editora Científica Digital.
- Cruz Lima, S.C.; Mendes, A.M.; & Costa, M.F. (2015). Clínica das patologias da sobrecarga no trabalho. In: Monteiro, J. K.,Vieira, F. de O., & Mendes, A. M. (Orgs.) *Trabalho & Prazer: teoria, pesquisas e práticas*. Juruá.
- Cruz Lima, S.C. (2019). atendimentos individuais orientados para o sofrimento no trabalho. *Trabalho (En) Cena*, v. 4, n. 2, p. 366-385.
- Daltro, M.R.; Barreto Segundo, J.D. (2020). A pandemia nos mostra quem somos?; *Revista psicologia, Diversidade e Saúde*. [S.l.], v. 9, n. 1, p. 5-8, mar. ISSN 2317-3394
- Dejours, C. Dessors, D. & Desriaux,F. (1993, junho). Por um trabalho, fator de equilíbrio. [*Revista de Administração de Empresas*](#), v. 33 N° 3 Páginas 98 – 104.
- Dejours, C. (1986, abril/junho). Por um novo conceito de saúde.In: *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*. V. 14, n. 54. p. 7-11. São Paulo.
- Dejours, C. (2004, setembro/dezembro) Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v.14, n.3, p.27-34.
- Fiorini, H.J. (2004). *Teoria e Técnicas de Psicoterapias*. São Paulo: Martins Fontes

Gaulejac, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social [Tradução: Ivo Storniolo]. *Ideias & Letras*, 2007. 338 p. (coleção Management,4). Aparecida, SP.

Lhuilier, D. (2015). A intervenção em psicossociologia do trabalho. Moraes, R. (Org.). *Trabalho e emancipação: a potência de escuta clínica*. Juruá.

Molinier, P. (2003, janeiro/abril) Sujeito e Subjetividade: questões metodológicas em psicodinâmica do trabalho. *Revista Tec. Ocup.* Univ. São Paulo, v.14, n.1, p.43-7,

OS DESAFIOS DAS RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES DO CREAS

Carolina Martins dos Santos Carvalho
Doutora em Psicologia
camasapsi@hotmail.com
PUC-GO

Kátia Barbosa Macêdo
Doutora em Psicologia
katiabarbosamacedo@gmail.com
PUC-GO

RESUMO

A organização do trabalho pode apresentar elementos norteadores de suas relações. Objetivou-se analisar as relações socioprofissionais dos trabalhadores no Centro de Referência Especializado em Assistência Social em um município no Centro-Oeste brasileiro. O estudo de caso, de caráter descritivo e exploratório, adotou como base a Psicodinâmica do Trabalho. Foram realizadas seis sessões clínicas, com nove trabalhadores. Os resultados consideraram as dimensões: interações hierárquicas; interações coletivas intra e intergrupos; interações externas. As análises apontaram que a organização do trabalho do CREAS caracteriza-se pelo dispêndio emocional exigido nas interações socioprofissionais inerentes às atividades complexas, diante da violência e vulnerabilidade dos casos atendidos e as dificuldades com os demais órgãos que interferem no trabalho. As relações socioprofissionais geram tanto vivências de bem-estar quanto de mal-estar no trabalho, predominando, nesse contexto, as de mal-estar e sofrimento no trabalho. As vivências de prazer compreendem o reconhecimento por meio da dimensão externa, em específico os usuários.

Palavras-chave: Assistência Social; Psicodinâmica do trabalho; CREAS; Socioprofissionais.

1. INTRODUÇÃO

A temática do trabalho e dos trabalhadores no Sistema Único de Assistência Social (Suas) tem se apresentado como desafio a ser enfrentado. A perspectiva crítica que a Política de Assistência Social brasileira se propõe a realizar, voltada ao atendimento de necessidades sociais e comprometida com a consolidação dos direitos socioassistenciais, além de inovar ao instituir um novo modo de gestão pública do trabalho, supera o velho paradigma do assistencialismo e paternalismo, arraigado historicamente nas políticas de proteção social do país (Boschetti, 2009). Dada a especificidade e a natureza do trabalho do Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS/Suas e o contexto em que se insere como política pública faz-se importante analisar as relações socioprofissionais dos trabalhadores.

Para Dejours (2004), é por meio do trabalho que o sujeito se engaja nas relações sociais nas quais visualizará as questões herdadas de seu passado e sua história afetiva. As relações de trabalho englobam as interações internas com chefias imediatas e superiores, pares de uma

equipe, sujeitos de outros grupos de trabalho e, sobretudo, as interações externas estabelecidas com clientes e fornecedores. Dejours (2012) explica que o trabalhar envolve o conviver, o viver junto. Assim sendo, as relações das pessoas que habitam o meio ambiente de trabalho devem ser as mais saudáveis possíveis; por isso, devem fazer uso da comunicação para trocar experiências, incentivar a cultura de vários princípios, entre eles o respeito, a solidariedade e o humanismo.

A relação com o trabalho ou com o lugar deste tende a se tornar a principal referência das pessoas, pois o sentimento de identidade social ancora-se fortemente na relação profissional (Assis & Macêdo, 2010).

A organização nos locais de trabalho pode apresentar elementos norteadores de suas relações. As situações de trabalho interferem sobre as percepções do trabalhador em relação a todo o seu contexto. Diante da situação, ele pode ter vivências de prazer e/ou sofrimento. As vivências de sofrimento podem se manifestar pelos males causados ao corpo, à mente e às relações socioprofissionais (Silva & Freitas, 2012).

O trabalho social oferecido no CREAS, órgão subordinado ao SUAS, enquanto política de assistência social, efetiva-se no espaço público de conquista dos direitos e dos mecanismos de gestão democrática, configurado por dimensões complexas. A gestão do sistema deve visar à promoção para a qualidade da oferta dos serviços socioassistenciais, com vistas a garantir respostas às demandas dos usuários na proteção social, bem como o gerenciamento das condições de trabalho apresentadas aos profissionais atuantes na assistência social. O SUAS tem exigido cada vez mais um trabalhador comprometido com a realização e a ampliação do direito socioassistencial e, a ausência desses direitos tem impactado fortemente nas interações socioprofissionais (Silveira Júnior, 2016).

Sendo as relações socioprofissionais, constituinte como fator importante no desenvolvimento do trabalho no CREAS, objetivou-se analisá-las, sendo estas essenciais para o equilíbrio psíquico dos trabalhadores. O presente estudo apresenta, com base na psicodinâmica do trabalho, resultados parciais de uma tese de doutorado, referentes às relações socioprofissionais dos trabalhadores que atuam em uma unidade do CREAS.

2. MÉTODO

O objetivo deste estudo foi analisar como as relações socioprofissionais dos trabalhadores do CREAS/SUAS contribuem para suas vivências em relação ao trabalho. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, cujos dados foram coletados em 2018. O embasamento para o desenvolvimento deste estudo foi a partir da Psicodinâmica do

Trabalho, a qual procura elucidar as vivências intra e intersubjetivas do trabalhador e suas relações com o trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho caracteriza-se, primordialmente, pelo envolvimento dos trabalhadores com a pesquisa, sendo os participantes sensibilizados a participarem e a aderirem ao projeto. Inicialmente foi realizada uma reunião no CREAS para convite e apresentação do projeto, sendo explicitados todas as etapas e procedimento. Os nove trabalhadores da instituição aderiram ao projeto, também integralmente apoiado pela gestora. As investigações iniciais permitiram perceber o funcionamento da organização e as questões que envolvem a cultura organizacional.

No que se refere aos dados sociodemográficos dos participantes, apresentam idade entre 20 e 48 anos; há uma prevalência por trabalhadores do sexo feminino, sendo apenas um do sexo masculino; ocupavam funções diversas, predominando cargos técnicos (psicólogos e assistentes sociais).

O campo de pesquisa foi o CREAS localizado em um município no interior do Centro-Oeste, cuja unidade foi fundada em 2012. No período da coleta de dados, a unidade respondia por cerca de 240 casos, não apenas no perímetro urbano, mas também na zona rural. As demandas partem de denúncias da própria comunidade, da justiça ou até mesmo da própria vítima. Os casos mais comuns atendidos são de exploração sexual, violência física e psicológica, cárcere privado, abuso e agressão a jovens, adolescentes e idosos.

Após a constituição da demanda, foram realizadas visitas à unidade do CREAS para observações. Como base auxiliar, a pesquisa documental foi de suma importância para o levantamento de dados sobre a estrutura, cultura e compreensão das normas de funcionamento.

Na fase da pesquisa propriamente dita foram realizados seis encontros para discussão coletiva, conforme preconiza Dejours (2012). Esses encontros constituíram-se espaço de discussão coletiva, momento que propiciou uma escuta ativa, promovendo a reflexão e buscando a emancipação dos envolvidos.

Após as discussões, houve a análise e posterior validação dos dados, realizada em uma reunião com os participantes. A partir dessa validação, foi possível estruturar um relatório final que, permitiu visualizar melhor as situações observadas e representar a todos os trabalhadores as interpretações alcançadas pelo estudo.

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados são apresentados a partir das seguintes dimensões: a) as interações hierárquicas: chefias superiores; b) as interações coletivas intra e intergrupos: membros da

equipe de trabalho e membros de outros grupos de trabalho; c) as interações externas: usuários, consumidores e representantes institucionais.

a) As interações hierárquicas: chefias superiores

No CREAS analisado, há uma coordenadora, subordinada à Secretaria de Assistência Social do município. Nas análises realizadas, percebe-se que a coordenadora não tem voz ativa no CREAS, limitando-se a repassar as ordens da Secretaria de Assistência Social e a manter o controle das atividades. Além do mais, trata-se de um cargo político, conforme constatado no histórico de trocas de chefia.

Constata-se que, esta é uma cultura, que orienta a prática de gestão das organizações públicas. Foi possível levantar traços específicos que a caracterizam, como: o burocratismo, a interferência política externa à organização, o autoritarismo centralizado, o paternalismo, a aversão ao empreendedorismo e a descontinuidade da gestão, que leva ao reformismo, projetos de curto prazo, com conflitos de objetivos e gestão nem sempre profissionalizada (Macedo & Pires, 2006).

No contexto de trabalho investigado, os trabalhadores não participam das decisões, conforme evidenciado pelo Participante 3: *“A gestora que sabe: você vai para o CREAS, vai para o CRAS, você vai para tal lugar. (...) Tem aquele ditado: manda quem pode, obedece quem tem juízo”*.

Segundo Lancman (2008), em situações em que não há margem de manobra, nas quais o trabalhador não pode contribuir com sua experiência e seu saber fazer ou, não consegue realizar seu trabalho de acordo com seus princípios e crenças, ele está impedido de transformar seu sofrimento em ações significativas que o levem ao prazer. Nesse caso, o trabalho pode se constituir em fator considerável de geração de sofrimento patogênico, de desequilíbrio e de doenças.

As análises mostram a organização do trabalho extremamente hierarquizada e rígida, como sinalizado no comentário do Participante 4:

(...) às 8h da manhã ela me fez o convite, alegando que no CREAS estava faltando profissional e que esse profissional já estava adoecido (...) eu realmente me senti intimidada com essa conversa. (...) às 13h (...) se você não aparecer eu já sei que você não quer ajudar sua colega de trabalho. (...). Eu me senti na obrigação de no primeiro momento estar vindo para o órgão.

Quando os trabalhadores são impedidos de questionar, sob pena de serem tidos como subversivos, a atividade mental dos trabalhadores é neutralizada (Dejours et al., 2018).

As relações socioprofissionais também são impactadas pelo tipo de vínculo trabalhista e, pela forma como a gestão gere as relações trabalhistas, em que, não há direito a férias e demais direitos básicos para o trabalhador, como se nota na fala do Participante 5: *“A gente não tem férias (...) é desgastante mesmo. A gente está precisando de férias”*.

Em função das normativas e diretrizes que regem o CREAS, há cobrança, controle e pressão temporal para realizar os atendimentos e, nesse contexto, pode-se entender como são estabelecidas as interações chefia-trabalhador.

O trabalho em rede é de extrema importância para as famílias atendidas no CREAS e, por isso, o (a) coordenador (a) da unidade tem a incumbência de fazer com que as articulações necessárias realmente aconteçam, complementando os serviços executados. Isso precisa ser feito em conjunto com o órgão gestor da Assistência Social, pela construção de fluxos de articulação e protocolos de atendimento; com a adoção desses instrumentos, o relacionamento com as unidades referenciadas e os outros componentes da rede pode ser concretizado. Como analisado neste estudo, as interações com as unidades referenciadas e os outros componentes da rede, mostram falta de cooperação e muitas vezes falta de cordialidade entre os trabalhadores.

b) Interações coletivas intra e intergrupos: membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho

A divisão do trabalho, como observado, é realizada pelo próprio grupo, observando a predisposição individual frente às suas capacidades, especializando as tarefas, no sentido de facilitar o fluxo de trabalho. Deduz-se que, a forma como o trabalho é organizado, associa-se diretamente à qualidade das interações socioprofissionais vivenciadas.

Os técnicos fizeram um acordo entre si, seguindo o perfil de atendimento e, isso facilitou a atuação do trabalho, como explicou o Participante 1: *“Ela acolhe mais os casos de abuso e eu acolho mais os casos de violência doméstica e está fluindo”*. A construção de estratégias entre o grupo de trabalho, visando à cooperação, apresenta-se como fator de vivência de prazer no trabalho.

É possível ver a manifestação de reconhecimento dos esforços dos colegas mais próximos, como evidenciado pelo Participante 3: *“Eu sei o quanto ela se esforça pra atender bem. É bom a gente sentir-se feliz pelo colega”*.

As relações intersubjetivas possibilitam o julgamento do trabalho realizado, no que diz respeito à sua utilidade. Esse tipo de julgamento é feito pelos colegas, ou seja, na linha horizontal, e confere ao trabalhador pertencimento ao coletivo de trabalho e, conseqüentemente,

reconhecimento e identidade (Dejours, 1999, 2002, 2004). Eventualmente, os subordinados e os clientes também terão essa prerrogativa de julgamento de utilidade.

Inicialmente, o que é avaliado é o trabalho; posteriormente, o trabalhador se reapropria desse reconhecimento para a construção de sua identidade, que é o “nó central para a saúde do trabalhador” (Dejours, 1999, p. 94). Nesse sentido, a reapropriação do sofrimento via dinâmica do reconhecimento, viabiliza a construção da identidade na dimensão social, mediada pelo trabalho. Para que esse processo ocorra, é necessário o olhar do outro que, julga e constata a utilidade do trabalho realizado e que também expressa gratidão pela contribuição recebida. Essa dinâmica só é possível mediante a construção de relações intersubjetivas no coletivo de trabalho (Dejours, 1999, 1992, 2004).

Para muitos, trabalhar e viver tornou-se um perigo, o que vem fazendo dos locais de trabalho uma rede de intrigas particulares e coletivas. A forma como o trabalho é organizado, traz como consequência, além do sofrimento psíquico, o isolamento e a competição entre os trabalhadores de uma mesma equipe (Assunção, 2003). O relato do Participante 1 ilustra essa realidade: *“Eu já sofri nessa rede. Porque as pessoas não tentam compreender a gente. Só sabem detonar a gente”*.

As análises mostram que, vivências relacionadas ao sofrimento apresentadas nas relações socioprofissionais, dizem respeito a interações com membros de outros grupos de trabalho. O CREAS oferece serviços especializados e continuados a famílias e indivíduos em situação de ameaça ou violação de direitos e, para lidar com essas situações, oferta diferentes programas, que funcionam em interface com a Rede de Instituições, como o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), o Ministério Público, o Conselho Tutelar e o CRAS. Segundo o Participante 7, *“A vida nossa é ficar explicando (...) A gente já fez capacitações, todas as reuniões que têm (...)”*. Há também, dificuldades dos trabalhadores do CREAS quanto a, qual órgão encaminhar determinados casos.

As articulações com os demais órgãos acabam apresentando um desgaste, ao classificar demandas e ter que reencaminhá-las, o que torna mais moroso o trabalho, como evidenciado pelo Participante 5: *“Eu estou cansada de fazer o ofício encaminhando aquele caso que ele mandou pro CREAS, eu tenho que encaminhar pro CRAS ou pra Saúde e responder pro Promotor se esse caso está sendo atendido em tal órgão, se referir a tal, tal, tal”*.

Para os trabalhadores, o Ministério Público é o órgão mais difícil de fazer a socialização, pois consideram, conforme os discursos, que *“[o] sistema da justiça é muito frio”*. Ao questionar o juiz em uma audiência, sobre a preocupação de algum atentado contra sua vida, diante de um caso no qual estava atuando, o Participante 1 obteve a seguinte resposta: *“Foi a*

profissão que a senhora escolheu”. O participante relata como se sentiu diante a situação vivenciada: *“Foi bem grosso, foi bem seco. Eu achei tão ruim ele falar aquilo. (...) Fazer o que, né? Falta de humanidade mesmo. A gente não tem proteção de polícia e nem nada. (...)”*.

O desgaste com os demais grupos de trabalho ficou evidenciado também com o Conselho Tutelar, visto que, muitas vezes, a realização do trabalho do CREAS depende da atuação e/ou articulação desse órgão com a família do vulnerável ou até mesmo com o próprio vulnerável, tendo ele autoridade sobre o assunto, dada pelo Ministério Público. De acordo com o Participante 5, *“Teve uma vez no Conselho Tutelar que eu relatei um caso de abuso, aí a Conselheira: nós vamos notificar a mãe. Eu falei: (...) abuso sexual quero atender essa menina hoje. Esperar mais um dia?”*. Uma das características das atividades na organização do trabalho no CREAS, também se relaciona a, cobrar atuação dos órgãos envolvidos nas tratativas de violações de direitos.

As análises ressaltam também, a falta de respeito para com os profissionais da assistência social, praticada por profissionais de outras secretarias que, se acham no direito de falar o que deve ser feito, sem o devido conhecimento de sua função no CREAS.

A ansiedade dos trabalhadores também é explorada quando, eles não detêm o conhecimento exato do funcionamento de um processo de trabalho e, não dispõem de informações necessárias para sua execução. Para superar essa dificuldade, circula um saber próprio, não formalizado, fruto de um aprendizado coletivo, compartilhado via transmissão oral entre os trabalhadores. O conhecimento pragmático permite o funcionamento do trabalho.

Esse contexto foi organizado pelo grupo participante da pesquisa, que desenvolveu, diante da dificuldade de transporte, um trabalho conjunto com os agentes de saúde, o qual se mostra bastante eficaz.

Uma forma de suprir a falta de veículos para realizar a logística e, de tempo para realizar visitas de longas distâncias – pois alguns atendimentos são feitos apenas uma vez em virtude do tempo de deslocamento – é a relação socioprofissional com agentes de saúde que, atuam de forma efetiva, sendo uma das estratégias capacitar esses agentes do município. De acordo com os participantes, a estratégia adotada trouxe resultados significativos quanto à identificação dos casos de violência no município.

Quanto aos “danos psicossociais” e conflitos nas relações familiares ou sociais em decorrência da situação de trabalho, os trabalhadores tentam encontrar apoio entre os membros da própria equipe de trabalho, como expõe o Participante2: *“A gente quer ficar junto o tempo todo. Eu acabo de sair do CREAS, eu já ligo pra (...). A gente ri, troca uma piadinha no grupo. A gente faz isso depois do trabalho”*. Os participantes se consideram uma rede de apoio para

lidar com as vivências de sofrimento que se manifestam de forma patológica. O cuidado uns com os outros se torna uma estratégia coletiva para continuar atuando na organização do trabalho no CREAS estudado.

O cenário descrito até aqui influencia as relações interpessoais e, conseqüentemente, o pensamento do trabalhador. O sujeito constitui-se com base no outro e, por meio da relação com o outro, sua identidade é constituída. Volta-se, portanto, à questão da importância do reconhecimento para o fortalecimento da identidade e a proteção contra as descompensações psíquicas. No campo social, o trabalho é central para essa constituição e, nele, o sujeito pode encontrar vias para a sua carga psíquica. Como dito anteriormente, a organização do trabalho pode ou não facilitar essa descarga. Discuti-la é condição fundamental para a saúde mental do trabalhador e para eliminar “o ressentimento daqueles que sofrem todos os dias a recusa do trabalho vivo” (Dejours, 2012, p. 180).

c) Interações externas: usuários, consumidores e representantes institucionais

Quando os trabalhadores são questionados quanto ao que, os motiva e os acelera a tomar as atitudes necessárias e esquecer-se de todos os perigos a sua volta, a resposta unânime foi: o usuário. Participante 7 relata: *“Igual ontem uma mãe deu um depoimento aqui, pra nós aqui do grupo, (...) que está surtindo efeito na casa dela. Isso nos engradece, isso é bom”*.

Ver o resultado do trabalho impactando a vida do indivíduo, conseguindo tirá-lo da vulnerabilidade e poder garantir os direitos violados é fator de bem-estar no trabalho. O custo afetivo pode ser expresso sob a forma de reações afetivas, de sentimentos e de estado de humor, resultantes da dinâmica de trabalho imposta pela instituição. Dessa maneira, o trabalhador do CREAS, se transforma em uma espécie de “equilibrista” afetivo, tendo de gerir, simultaneamente, as exigências da instituição e as expectativas dos usuários. Em alguns casos, os trabalhadores se envolvem de tal forma com o trabalho que, acabam acolhendo famílias na própria residência, conforme declaração do Participante 7:

(...) eu levei para minha casa, a mãe chegou aqui com a menina de 12 anos, andou 5 km a pé com ela. (...) ficaram pra trás, os dois menores. Aí o Conselho Tutelar foi acionado e foram lá buscar essas duas crianças. (...) Na hora eu falei: ‘eu levo, não tem problema’. Não vou deixá-la na rua pra correr um risco maior.

O elevado custo afetivo pode ser caracterizado por alguns “sintomas”, tais como: irritabilidade, mau humor, dificuldade de relacionamento e depressão. O Participante 8 afirmou: *“Eu falei pra ela: você me desculpa, eu não estou dando conta das minhas lágrimas, e fui sincera com ela. Está doendo em mim o que você passou”*. Para os participantes, trabalhar com

situações de violações de direito causam sintomas de mal-estar tanto físico, como náuseas, dor de cabeça, insônia, quanto psicológicos, como ansiedade, tristeza, medo, raiva.

A relação socioprofissional dos trabalhadores do CREAS abrange, além do usuário do serviço, o agente violador de direitos, exigindo do trabalhador uma carga psíquica e emocional para atuar mediante essas relações. O Participante 3 afirma que:

“O caso de agressor, eu já atendi um caso aqui grave que teve que ver com o promotor e tudo. Aconteceu de ele agredir e me agredir verbalmente por telefone, o agressor mesmo. Ele tinha agredido o pai, veio às vias de fato com ele e pôs ele pra fora de casa. Eu intervi nesse caso. Na intervenção na hora que eu fui ele não estava. Aí (...) ligou aqui e me xingou e me ameaçou. Falou muita coisa.”

A dimensão afetiva do custo humano é caracterizada nesse serviço do CREAS, pelo dispêndio emocional, exigido nas interações socioprofissionais, inerentes à atividade, demandando do profissional pleno controle das emoções, diante da complexidade dos casos e, a escuta de tudo sem perder a postura profissional.

Muitos trabalhadores se envolvem emocionalmente com o trabalho que, chegam a comprar briga, conforme relato do Participante 1: *“Ela compra briga mesmo, porque às vezes o usuário está sendo agredido na nossa frente. Ela não admite”*.

Outra característica, nas relações com os usuários do serviço é, utilizar o mesmo linguajar dos usuários, para se fazer compreender ao lidar com opressores. Observe o trecho do Participante 5: *“Então ele já falava de boa, tranquilo, no linguajar deles. Às vezes eu uso também essa tática: ‘cara, está errado e não pode’. (...) Eles vão entendendo que não pode”*.

Cada equipe de referência, é encarregada de intervir junto a determinado número de usuários que, apresentam determinadas situações de vulnerabilidade ou risco social e pessoal, de acordo com o nível de proteção social em que se insere (básica ou especial, de média ou alta complexidade) e o tipo de serviço socioassistencial operado. Isso significa dizer que, a equipe se torna referência para certo número de usuários, criando vínculos de confiança com eles.

A sensação de insegurança é recorrente entre os relatos, já que, como observado, os profissionais se sentem em situação de risco, sem infraestrutura no trabalho. Isso se deve ao fato de que, a relação socioprofissional com os usuários do serviço do CREAS, além de penosa, apresenta risco de vida.

Outro fator de desgaste, diz respeito à expectativa depositada pelo usuário no CREAS. Ao utilizar o serviço, o usuário vê no órgão um amparo, como alguém que irá solucionar o seu problema. Nesse caso, o trabalhador do CREAS percebe que, na sua função, deve suprir essas expectativas, e isso gera um sentimento de impotência e de inutilidade quando não consegue atender de forma satisfatória a demanda do usuário.

Os achados reafirmam as proposições de Dejours (2007, p. 15), indicando que “o trabalho continua sendo um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”, fala corroborada pelo Participante 1: *“A (...) é um troféu nosso, essa usuária. É um troféu, porque os relatos dela é lindo demais, dá vontade de gravar ela falando”*.

A centralidade do trabalho na vida humana não é passível de questionamento, pois é pelo trabalho que o sujeito adquire uma segunda chance para subsidiar sua saúde psíquica e fomentar o processo de constituição de sua identidade. Por isso, o Participante 3 relatou que *“[o] usuário é o meu espelho. Eu falo pra ele, mas ao mesmo tempo estou ouvindo tudo aquilo e imaginando também. Eu falo, mas fico pensando: ‘opa, será que eu estou seguindo, tentando também esse caminho ou já tentei fazer isso?’”*.

O trabalho é um processo dialético, na medida em que o sujeito tanto influencia quanto é influenciado por ele. Por um lado, dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho interferem nas percepções desse trabalhador em relação a esse contexto. A situação o leva a vivenciar prazer e sofrimento (Assis & Macêdo, 2010).

Por ser a finalidade do CREAS a proteção social do usuário, as relações socioprofissionais se mostram de grande relevância para a condução do trabalho, como mostrou o Participante 6:

(...) A pessoa não estava vindo, eu praticamente peguei na mão da pessoa e levei no Caps, porque precisava. Se eu não fizesse isso a pessoa não ia. Aí depois liguei pro Caps: ‘agora eu entendi porque você pediu ajuda’. Então de fato era uma demanda da saúde mental primeiro para depois a gente atuar. Nesse dia fiquei perdida, eu fiquei, gente, louquinha da cabeça.

Este relato evidencia também, a necessidade dos trabalhadores do CREAS serem capacitados em saúde mental, para identificarem possíveis transtornos nos usuários. Outras falas dos participantes, corroboram com esta evidencia, pois grande parte dos usuários precisa de acompanhamento especializado em saúde mental; a falta deste e a dificuldade do profissional em identificar tal fator dificultam o trabalho, ocasionando desgaste físico e mental. Assim, há também a necessidade das políticas públicas da saúde caminhar junto com a assistência social, caracterizando um trabalho intersetorial.

Ao comparar as situações supracitadas, percebe-se o papel contraditório e mediador que as relações socioprofissionais exercem na dinâmica do trabalho, uma vez que, os relacionamentos entre pares e com o usuário, assumem função determinante tanto para as vivências de bem-estar quanto para as de mal-estar. Esse resultado encontra respaldo na literatura, pois, no serviço do CREAS, o usuário pode funcionar como fonte de bem-estar e reconhecimento do trabalho do técnico de referência, mas também ser fonte de desgaste emocional.

A metodologia proposta para este estudo mostrou-se eficaz, cumprindo o objetivo de analisar as relações socioprofissionais dos trabalhadores do CREAS estudado. Por meio da análise psicodinâmica das situações de trabalho, foi possível entender os processos intersubjetivos e interativos desenvolvidos no campo estudado. Além disso, essa abordagem científica foi relevante por privilegiar as relações sociais de trabalho, estabelecidas pelo sujeito trabalhador com outros sujeitos e com os coletivos, em detrimento da perspectiva de trabalhador como um indivíduo isolado e desvinculado de um meio social.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises evidenciaram o quanto as relações socioprofissionais de trabalho no CREAS exercem papel fundamental tanto para as vivências de bem-estar quanto para as de mal-estar no trabalho, sendo também configuradoras do custo humano no trabalho. No contexto estudado, essas relações contribuem para o predomínio de vivências de mal-estar, tendo em vista os principais resultados encontrados:

Interações hierárquicas caracterizadas pela burocracia, pelo autoritarismo, pela rigidez e pelo controle, configurando pouca ou nenhuma participação dos atendentes no processo de trabalho;

Interações entre pares, apresentando vários pontos de conflito decorrentes da forma de gestão: diferenças entre contratados e indicados (apadrinhados), avaliação de desempenho imparcial e falta de clareza no repasse das informações, gerando boatos e desentendimentos;

Interações com os usuários pautados por elevados custos cognitivos e afetivos, dadas a complexidade e finalidade do trabalho no CREAS; ainda, devem ter controle das emoções.

Os dados indicam que, quanto mais críticas forem as relações socioprofissionais de trabalho no CREAS, maior será o custo humano do trabalho despendido para lidar com os aspectos conflituosos das interações estabelecidas e, conseqüentemente, maiores serão os riscos de predominância de vivências de mal-estar dos trabalhadores, difundindo-as no equilíbrio psíquico destes.

Nesse sentido, destacam-se algumas recomendações com a finalidade de minimizar os efeitos negativos do custo humano derivado das relações socioprofissionais conflituosas:

Permitir mais participação dos trabalhadores na tomada de decisões e mais flexibilidade no processo de trabalho;

Promover um espaço de discussão em que seja incentivado o aprendizado por meio da troca de experiências entre os trabalhadores;

Agilizar o processo de obtenção de informações essenciais para o serviço, aperfeiçoando a comunicação entre setores e determinando responsáveis pela transmissão de informações.

Com as recomendações em etapa posterior, espera-se minimizar e/ou eliminar os indicadores críticos constatados neste estudo, a fim de, construir relações socioprofissionais de trabalho mais gratificantes e, dessa forma, estabelecer uma solução de compromisso que atenda satisfatoriamente a demanda de usuários, gestores e trabalhadores.

No contexto atual, no qual aspectos como agressões, assédio moral, intolerância e pressão no trabalho fazem parte da organização do trabalho, torna-se extremamente importante pensar em qual tipo de atenção tem sido oferecida aos trabalhadores que adoecem devido ao trabalho.

As limitações do estudo se deram pela impossibilidade de dar continuidade às sessões clínicas, que se mostraram adequadas, para identificar como a forma de relacionar-se e de organizar o trabalho não se mostra propícia aos trabalhadores, havendo repetidas queixas de sofrimento em função das relações socioprofissionais.

As ações propostas pela Psicodinâmica do Trabalho, como espaço de fala e a mobilização subjetiva e coletiva, puderam contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho do CREAS. Evidenciou-se como o agir comunicacional busca, por meio da intercompreensão, tornar visíveis as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, a problemática vivida pelos trabalhadores para realizar sua atividade e o porquê (ou o pelo quê) de buscarem respostas para si próprios e para os outros trabalhadores e demais níveis hierárquicos.

Se o trabalhador é capaz de pensar o trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e de chegar a uma interpretação, ele tem a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e de fazer a organização do trabalho evoluir.

Sugere-se, para estudos futuros, ampliar a pesquisa sobre a aplicação da Psicodinâmica do Trabalho às demais cidades do Centro-Oeste, contemplando os órgãos municipais, bem como outros estados brasileiros, permitindo comparar os resultados e suas possíveis generalizações. Realizar estudos qualitativos, por meio da Psicodinâmica do Trabalho, permite a triangulação dos dados e, também, analisar as vivências de prazer e sofrimento à luz de uma legislação voltada às realidades vivenciadas por esses profissionais. Isso requer ambientes de trabalho que promovam condições para os trabalhadores estabelecerem relações socioprofissionais capazes de contribuir para o equilíbrio psíquico dos trabalhos, evitando vivências de mal-estar que adoçam, causem afastamentos e rotatividade do quadro de pessoal do CREAS.

REFERÊNCIAS

- Assis, D. T. & Macêdo, K. B. (2010). O trabalho de músicos de uma banda de blues sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista Psicologia: organizações e Trabalho*, 10, 52-64.
- Assunção, A. A. (2003). Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. *Ciências & Saúde Coletiva*, 8(4), 1005-1018. Recuperado em 10 janeiro, 2021, de <https://doi.org/10.1590/S1413-81232003000400022>
- Boschetti, I. (2009). A política da seguridade social no Brasil. In CFESS/ABEPSS. *Serviço social: Direitos sociais e competências profissionais* (pp. 323-340). CFESS/ABEPSS.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Editora Cortez.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. et al. (2018). *The return of work in critical theory: self, society, politics*. New York: Columbia University Press.
- Lancman, S. (org.). (2008). *Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental*. Brasília: Paralelo 15.
- Macêdo, K. B., & Pires, J. C. (2006). Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *RAP – Revista de Administração Pública*, 1(1).
- Silva, F. H. E., & Freitas, L. G. (2012). Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação do sofrimento no trabalho. In: A. M. Mendes et al. (org.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 433-450). Curitiba: Editora Juruá.
- Silveira júnior, A. A. (2016). *A assistência social e as ideologias do social-liberalismo: tendências político-pedagógicas para a formação dos trabalhadores do Suas*. Tese de doutorado, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco, Brasil.

PRÁTICAS EM ESCUTA CLÍNICA DO TRABALHO NA CIDADE DE MANAUS

Priscila Santana
NUTAS - PUC-SP
psi.priscila.santana@gmail.com

Perla Martins Lima
Universidade Estadual de Roraima – UERR
Tribunal de Justiça de Roraima – TJRR
LAPSIC - UFAM
perla.martins@uerr.edu.br

Tamara Menezes
CESST - UEM / LAPSIC – UFAM
tamaramenezess@gmail.com

RESUMO EXPANDIDO

A presente apresentação oral destaca o percurso teórico-metodológico utilizado na trajetória de pesquisa em três dissertações de mestrado, com diversos coletivos de trabalhadores na cidade de Manaus. Ambas são oriundas do mesmo laboratório de pesquisa o LAPSIC – Laboratório de subjetividade, trabalho e saúde, seguindo os pressupostos teóricos da psicodinâmica do trabalho, com adaptações metodológicas diante da realidade. O objetivo geral é apresentar o percurso empírico das práticas em escuta clínica do trabalho desenvolvidas no laboratório de Psicologia e saúde (LAPSIC). Os objetivos específicos consistem em apresentar adaptações realizadas ao método da psicodinâmica do trabalho; refletir sobre as práticas em escuta clínica do trabalho, diante da realidade no campo de pesquisa; identificar as articulações teórico-metodológicas enfrentadas pela realidade. A primeira pesquisa é com professores da educação inclusiva, sua metodologia possibilitou aos participantes vivências subjetivas do trabalho, por meio de oficinas de escuta clínica, os resultados apontam para as categorias de análises: a organização de trabalho e sua interrelação com o sofrimento e seus agravantes, destacando os sinais e sintomas do adoecimento, desvelados pela dificuldade em lidar com a realidade. Além de, destacar a potência da cooperação na reflexão diante do sofrimento em seu trabalho. A segunda pesquisa apresenta um grupo de trabalhadores da enfermagem, e diante da complexa realidade apresentada em campo, experienciou as oficinas de escuta clínica do trabalho. Os resultados indicam a eficácia do método na potência da escuta e da fala, ao analisar as implicações ocasionadas pela organização do trabalho na saúde dos trabalhadores, como ainda, a importância da cooperação como estratégia de defesa frente ao real. A terceira pesquisa analisar a subjetividade no trabalho de cuidadoras e cuidadores sociais de Manaus, com vistas à promoção da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores participantes, foi o principal objetivo da pesquisa sobre o trabalho de cuidar. O sentido e a subjetividade no trabalho de cuidar estão implicados respectivamente na responsabilidade e no afeto produzidos na realização da atividade de trabalho. A intenção foi ultrapassar a descrição do trabalho prescrito, perpassando o trabalho vivo, seu fazer e seus modos subjetivação no trabalho, que foram pontuados por meio dos discursos construídos no espaço coletivo da fala na Clínica do Trabalho adaptada ao contexto pesquisado e, por meio desses discursos, transformar a realidade do trabalho de cuidar. Portanto indicamos a potência de observar a realidade frente aos desafios da pesquisa em campo, possibilitando uma interface dialógica sobre os desafios na prática da escuta clínica do trabalho, como ainda, os avanços científicos ocasionados por ela que partem da pesquisa empírica, em seu processo de construção interdisciplinar, na construção das ações de intervenção em saúde.

Palavra-chave: clínica do trabalho; Saúde do Trabalhador; sentido do trabalho; psicodinâmica do trabalho.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO FEMININO E TRABALHO DOCENTE: ENCONTROS POSSÍVEIS

Vanessa Ramos Lourenço

Doutoranda em Ciências do Cuidado em Saúde
lalexca36@gmail.com
Universidade Federal Fluminense – UFF

Geilsa Soraia Cavalcanti Valente

Doutora em Enfermagem
geilsavalente@gmail.com
Universidade Federal Fluminense – UFF

Elaine Antunes Cortez

Doutora em enfermagem
elainecortez@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Laís Mariano de Paiva

Doutoranda em Ciências do Cuidado em Saúde
laismariano@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Odilon Branco

Doutorando em Ciências do Cuidado em Saúde
obranco@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – A atividade docente na história do trabalho feminino no Brasil parte de uma lógica patriarcal que pauta a divisão do trabalho baseada no gênero, onde espera-se desta trabalhadora atributos como docilidade e resignação, reduzindo a docência ao papel de menos valia e sujeitando essas mulheres à invisibilidade do reconhecimento profissional. Essa lógica da divisão sexual do trabalho que classifica o trabalho por sexo e aptidões biológicas inatas, atribui uma sobrecarga de atividades que afeta a saúde mental feminina, reproduzindo uma prática de opressão sexual sofrida por elas somente por sua condição de gênero (Souza e Melo, 2018).

Estudos apontam que as trabalhadoras docentes durante a pandemia mundial do COVID-19 tiveram agravamento na sua saúde mental por conta do crescimento da demanda de cuidados domésticos, acompanhamento escolar dos filhos, desafios das aulas remotas e aumento das jornadas de trabalho (Dogra e Kaushal, 2022).

O sofrimento psíquico antes produzido na relação com o trabalho presencial (Dejours, 2018), abriu espaço para as adversidades do trabalho remoto (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2022), situação que foi realçada na pandemia do COVID-19.

Portanto, frente ao exposto, é possível que os desafios do trabalho remoto docente tenha contribuído para o agravamento da sobrecarga mental feminina somando-se às tarefas de cuidado com a casa e com os filhos, já que essas tarefas historicamente são atribuídas pelas sociedades patriarcais ao feminino e foram intensificadas frente ao isolamento social. O presente trabalho tem como objeto de estudo a saúde mental da trabalhadora docente e como objetivo refletir sobre o aumento do sofrimento psíquico no trabalho feminino docente no isolamento social à luz da Psicodinâmica do Trabalho Feminino.

Referencial Teórico – Como referencial teórico utilizou-se os estudos da Psicodinâmica do Trabalho e Psicodinâmica do Trabalho Feminino. A teoria dejouriana converge para a ideia de que as interferências na saúde mental docente estão relacionadas ao cotidiano do trabalho e a relação entre trabalho prescrito e trabalho real (Dejours, 2018). Para a Psicodinâmica do Trabalho o ato do trabalho é a ação de trabalhar, é o envolvimento do corpo e da mente do sujeito, da criação, do intelecto e afetos para responder a uma realidade que demanda algo específico do sujeito. Porém, no cotidiano, acontecem imprevistos, situações que não foram prescritas e que o trabalhador não sabe lidar, levando à sobrecarga mental.

A ampliação dos conceitos de sofrimento e prazer no trabalho sugere a compreensão das conexões entre gênero e trabalho docente, e suas possíveis interferências na saúde mental feminina. Seja pelo ônus do trabalho doméstico como responsabilidade da mulher ou pelas exigências da docência, modos de mobilização subjetiva surgem entre a mulher e sua relação com a organização do trabalho (Molinier, 2003), sugerindo a possibilidade de reflexão sobre o aumento da carga mental feminina frente o acúmulo das tarefas domésticas na pandemia e o trabalho remoto como uma atividade real do trabalho, impulsionando a elaboração de formas criativas da trabalhadora docente para lidar com os imprevistos cotidianos impostos pela nova realidade do isolamento social, ou levando ao adoecimento.

Método – Realizou-se uma revisão na literatura científica sobre a Psicodinâmica do Trabalho Feminino partindo de uma análise reflexiva, aproximando as concepções de Dejours (2018) e Molinier (2003), à ideia da divisão sexual do trabalho e suas possíveis interfaces com o trabalho feminino docente no isolamento social.

Resultados e Discussão – Diante das produções selecionadas através da pesquisa na literatura científica, constatou-se que as demandas do trabalho e os imprevistos cotidianos vivenciados pelas docentes, onde problemas de origens diversas já causavam impactos no desempenho do seu trabalho somando-se ao cotidiano doméstico, gerando consequências para a saúde mental feminina, frente a incerteza do sucesso escolar e a precariedade das condições do trabalho (Souza e Melo, 2018).

Segundo pesquisas de Lourenço e Valente (2020), as situações no trabalho que abalam a saúde mental feminina docente estão relacionadas à quantidade de atividades que extrapolam a carga horária de trabalho, a frustração profissional, a fragilidade de política públicas para a educação, a pouca participação das famílias na formação dos alunos, e o fracasso escolar conduzindo ao sofrimento psíquico dessas trabalhadoras.

Já dados da OMS (2022) e estudos sobre a influência do trabalho remoto na saúde mental feminina docente durante o isolamento social (Dogra e Kaushal, 2022; Palma-Vasquez, Carrasco e Hernando-Rodriguez, 2021) apontam para o crescimento no agravamento da saúde mental feminina docente, unindo-se aos problemas característicos da profissão e denunciam o aumento de atividades dessas mulheres devido a pandemia.

Com base no constructo da Psicodinâmica do trabalho de Dejours (2018), que discute a relação do trabalhador com a organização do trabalho produzindo sofrimento e prazer, e a expansão do conceito tendo como desdobramento a Psicodinâmica do Trabalho Feminino, segundo Molinier (2013) trabalho feminino não é o oposto de trabalho masculino, mas que devem ser considerados o contexto, as adversidades e atravessamentos que o compõem e o faz ser único.

Deste modo, o trabalho desempenhado por mulheres, dentre elas a docência, produz impactos e mobilizações subjetivas exclusivamente femininas. Esses aspectos possibilitam a reflexão a respeito da problemática sobre a saúde mental das trabalhadoras a medida que revela encontros entre o sofrimento psíquico produzido pela carga de trabalho evidenciados durante o isolamento social, partindo do prisma de que as atividades atribuídas ao gênero feminino são resultantes do constructo sócio-histórico, onde a responsabilização pelas tarefas domésticas e pelo cuidado familiar, associadas às adversidades da profissão docente levam ao desgaste mental.

Desta maneira os resultados deste estudo, partindo da reflexão da Psicodinâmica do Trabalho Feminino, apontaram como produtor de sobrecarga mental e sofrimento psíquico das trabalhadoras docentes o acúmulo de trabalho no período remoto durante o isolamento social imposto pela pandemia do COVID-19 e as diferenças da lógica da divisão do trabalho de homens e mulheres denunciando a situação de opressão sofrida pela mulheres durante esse fenômeno mundial (Neve, Brito & Muniz, 2019).

Conclusão – É provável que ao desempenhar múltiplas atividades profissionais associadas com o compromisso com a família e o lar, na ausência da distribuição igualitária de tarefas entre homens e mulheres durante o período pandêmico, tenha colaborado para o sofrimento mental feminino pelo ônus da sua condição de gênero.

As novas demandas impostas pelo trabalho remoto docente também podem ter contribuído para o agravamento da sobrecarga mental feminina somando-se às tarefas de cuidado intensificadas durante o isolamento social. As exigências profissionais e a extensa jornada de trabalho docente com o cotidiano doméstico influenciaram ainda mais na carga mental das mulheres, promovendo sofrimento psíquico.

Portanto, torna-se necessário considerar o trabalho feminino docente durante o isolamento social em suas características e problematizar a condição de exploração a qual sofrem as mulheres durante a história, refletindo sobre os determinantes sociais que envolvem o trabalho feminino.

É urgente fomentar discussões a respeito dos fenômenos emocionais e comportamentais produzidos nas relações dessas mulheres com o trabalho, a importância da divisão das tarefas domésticas, valorizando ações de ressignificação do sofrimento que buscam minimizar as angústias e a sobrecarga de tarefas, desconstruindo papéis atribuídos pelo patriarcado ao trabalho feminino docente.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho; Docentes; Mulheres trabalhadoras; Covid-19.

REFERÊNCIAS

- Dejours, C. (2018). A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho (6ª ed). Cortez-Oboré.
- Dogra P, Kaushal A. (2022). Underlying the triple burden effects on women educationists due to COVID-19. Educ Inf Technol, 209–28.
- Lourenço, V. R., & Valente, G. S. C. (2020). A docência e o cotidiano da escola pública: influências na saúde mental do professor. Research, Society and Development, 9(8).

Molinier, P. (2003). Uma introdução à Psicodinâmica do Trabalho. Paralelo 15.

Neves, M. Y. R., Brito, J. C., & Muniz, H. P. (2019). A saúde das professoras, os contornos de gênero e o trabalho no Ensino Fundamental. *Cad. Saúde Pública*. (35). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189617>.

Organização Mundial da Saúde. Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact: Scientific brief. [s.l: s.n.]. https://www.who.int/publications-detail-redirect/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1

Palma-Vasquez C, Carrasco D, Hernando-Rodriguez JC. Mental Health of Teachers Who Have Teleworked Due to COVID-19. (2021). *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*.11(2).515–28.

Souza, A. R., & Melo, J.C. (2018). Educadora ou tia: os reflexos da feminização do magistério na construção da identidade profissional de professores (as) da educação infantil. *Inter-Ação*. 43 (3). 697-709. <http://www.revistas.ufg.br/interacao/article/view/48977>

RACIALIZAÇÃO DAS CLÍNICAS DO TRABALHO: UM ESTUDO COM DOCENTES NEGRAS

Cristiane da Silva Costa

Doutora em Educação
pós-doutoranda em Psicologia Social e Institucional
crisdac10@gmail.com
Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS

Tatiane Oliveira

Psicóloga
Mestra em Psicologia Social e Institucional
oliveira.tatiane@gmail.com
Secretaria da Saúde do Estado do Rio Grande do Sul – UFRS

RESUMO

O presente estudo trata sobre a pertinência de uma Clínica do Trabalho Antirracista, tendo como proposição a racialização dos operadores conceituais da Clínica da Atividade. O estudo parte da realização de encontros com docentes negras que atuam na educação básica da rede estadual do RS que por meio das narrativas de suas trajetórias de vida e trabalho, problematizando como exercer a docência em meio a violência racista que compõe o ofício docente. Destacamos as estilizações marginais como estratégias desenvolvidas pelas docentes negras para o exercício da docência ancorado em práticas e valores antirracistas. O estudo aponta a relevância de uma Clínica do Trabalho Antirracista, que se ocupe de debater o quanto a violência racista busca constranger à ação dos trabalhadores negros e negras e como tecer estratégias que contraponha os valores da branquitude

Palavras-chave: Clínicas do trabalho; práticas antirracistas; racialização do trabalho; trabalho docente.

1. INTRODUÇÃO

No presente estudo, sob a ótica daquelas que protagonizam a atividade laboral docente, busca-se, além da discussão sobre a docência, problematizar a presença do corpo negro nos espaços laborais, em específico a docência na educação básica. Trata-se da problematização da perspectiva antirracista atuando conjuntamente com as Clínicas do Trabalho, no âmbito da docência.

Decorre, a partir de um recorte de estudo que buscou, através da narrativa das trajetórias de vida e trabalho de docentes negras da rede de educação básica do Estado do Rio Grande do Sul, propor a racialização das Clínicas do Trabalho. Buscou problematizar conceitos da Clínica da Atividade sob a perspectiva de racializá-los, no intuito de entender às estratégias criadas pelas participantes da pesquisa para exercerem a atividade docente em meio a violência racista existentes nesses ambientes.

Buscou-se sustentar a discussão racial, operando em conjunto a alguns conceitos da Clínica da Atividade tendo em vista problematizar a respeito do corpo negro e sua relação com

o ofício professora. A partir de um processo de co-análise com as docentes participantes da referida pesquisa, o objetivo compreendeu ampliar a visibilidade às trajetórias de vida e docente assumidas por professoras da educação básica da rede pública do estado do Rio Grande do Sul, oportunizando um espaço para a discussão a respeito dos impedimentos experimentados no exercício da docência, considerando a violência racista presente no ambiente de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho a todo momento nos coloca em impasses, e é na distância entre o prescrito e o real que se faz necessário que os trabalhadores façam escolhas e criem soluções (Clot, 2017). O estudo em questão se direciona aos caminhos seguidos e percursos construídos por professoras negras na relação com os seus pares e com seu fazer laboral, quando convocadas a entrar em atividade e as tentativas de impedimento por meio da violência racista no âmbito do trabalho.

É importante ressaltar que o histórico processo de colonização e de escravização do povo negro, no nosso país, que teve como mecanismo operador uma objetificação e desumanização dos sujeitos escravizados, torna pertinente propor estudos que tragam as questões raciais como uma problemática clínica do trabalho. Logo, entender as maneiras que essa interseccionalidade (raça e gênero) se articula na composição do trabalho como experiência, com o foco na atividade, nos possibilita atentarmos para o que se produz nas relações que se estabelecem entre os trabalhadores e o próprio trabalho.

Ressaltamos que racializar as Clínicas do Trabalho, a partir da racialização dos operadores conceituais da Clínica da Atividade, deu-se pela necessidade de apontarmos que esses conceitos nascem e se atualizam em meio ao privilégio epistêmico (Grosfoguel, 2016) que os homens ocidentais ocupam, posicionando seus saberes como universais. Nesse mecanismo de afirmação ocorre a desqualificação dos demais saberes produzidos por outros corpos. Corroborando com Souza, Damico e David (2020, p.6), “é necessário romper com o tecido socioepitelial da branquitude, seu megacorpo narcísico e negacionista que inclui todas as subjetividades que se nutrem dos privilégios que dele advêm”. Assim, racializar as Clínicas do Trabalho é tensionar para a ampliação desses conhecimentos, para além dos limites da branquitude, na direção da construção de uma Clínica do Trabalho antirracista.

Cabe considerar, tal como Pinheiro (2023) que luta antirracista é uma luta de todos, mas, como “centralidade da vida de pessoas negras é adoecedora”. Isto é, devemos sim, cada vez mais e em mais lugares instaurar a perspectiva antirracista, principalmente nos contextos institucionais, tais como, no trabalho e nas escolas, de forma a ampliar essa discussão para toda

a sociedade e acabar com o pacto de omissão e silêncio com intenções discriminatórias nas instituições.

3. DISCUSSÃO

No estudo, pode-se observar o quanto a ausência do debate racial em clínicas do trabalho torna-se um “terreno fértil para reatualização da violência racista” no ambiente laboral (Oliveira; Amador, 2022). Também foi constatado que essa violência racista “constrangia o poder de ação dessas professoras por meio de práticas de deslegitimação” da contribuição que essas professoras poderiam agregar ao gênero profissional, ao posicionar suas estilizações, nomeadas no estudo de estilizações marginais (Oliveira, 2021). O estudo demonstrou que essas estilizações marginais, parecem estarem em constantes deslocamentos, “a fim de construir uma pluralidade de espaços possíveis” para sua própria existência, buscando reatualizações do ofício docente a partir de uma perspectiva antirracista (Oliveira; Amador, 2022).

Estudos que se façam em co-análise com os trabalhadores, possibilita, aos sujeitos envolvidos, a capacidade de criar outras formas de enfrentar as infidelidades que se apresentam na atividade laboral. Yves Clot (2013) enfatiza que não somos sujeitos adaptados para vivermos em um ambiente já dado, mas que fomos feitos para criar os nossos contextos para nele habitar. No entanto, se estamos impossibilitados desse movimento, passamos a sobreviver – e não mais, viver - submetidos aos contextos profissionais.

A possibilidade de se reinventar a cada ato laborativo se afirma como uma potência, como uma maneira de resistência para os trabalhadores e trabalhadoras negros, pois é nesse tensionamento que se faz possível construirmos outros modos de viver e trabalhar que vão consonância a uma abordagem antirracista e de ideias visando um enfrentamento ao racismo estrutural que produz a violência racista nos espaços laborais.

Como resistência, corroboramos com Grada Kilomba (2019): resistir não apenas como se opor, mas como afirmação de novas posições. Ou ainda, conforme Costa e Ceccim (2022), resistência como “localização de práticas coletivas de “cuidado de si”, isto é, a localização de uma ética política da existência que em lugar do sucumbir individual busca uma nova estética de vida mais forte contra o poder e a dominação que têm como objetivo normalizar e padronizar os modos de vida.” Nesse sentido, o processo de co-análise do trabalho com as próprias trabalhadoras, aqui representado por professoras da rede pública de educação básica se apresenta como um movimento problematizador do trabalho na direção de reinventar o ofício.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observamos que a aproximação proposta por esse estudo, considerando a raça e a dinâmica da construção do trabalho como ofício é uma discussão ainda incipiente na abordagem europeia da Clínica da Atividade. Reforçamos a necessidade de problematizações acerca da contribuição e ampliação das discussões das clínicas do trabalho, no contexto racial brasileiro, que tem como operador explícito, o racismo como uma forma sistemática de discriminação (Almeida, 2021). Logo, destacamos a contribuição do referido estudo, ao trazer à luz, as estilizações marginais do ofício subvertendo, assim, a ideia desse constructo histórico de subalternidade das pessoas negras.

Se, como nos diz Costa (2022), “a compreensão das relações e condições perante as quais se desenvolve o trabalho docente torna-se fundamental para o estudo sobre a saúde dos professores e qualidade de vida docente”; essa compreensão sob uma perspectiva antirracista, torna ainda mais urgente essa prática considerando que a violência racista perpassa a toda a sociedade, em especial, tratando-se de ambientes institucionais.

Assim, propor a racialização do campo das Clínicas do Trabalho implica trazer ao debate as disputas racistas e antirracistas travadas por entre o trabalho em ato de trabalhadoras e trabalhadores, na direção da tecitura de um fazer laboral comprometido com a luta antirracista no âmbito do trabalho.

REFERÊNCIAS

- Almeida, S. L. (2021). *Racismo estrutural*. São Paulo: Editora Jandaíra.
- Clot, Y. (2013). O ofício como operador de saúde. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 16(1), 1-11.
- Clot, Y. (2017). Clínica da atividade. *Horizontes*. 35(3), 18-22.
- Costa, C. S. (2022). *Escreverões da docência: o poder de agir como saúde* (Tese de doutorado). Faculdade de Educação, Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Costa, C. S.; Ceccim, R. B. (2022). Saúde do trabalhador docente e pesquisa: sujeito ou objeto, raramente afeto. *Educação e Pesquisa [online]*. 48(e242423).
- De Paula Souza, T. Damico, J. G. Camargo David, E. (2020) Paradoxos das políticas identitárias:(des) racialização como estratégia quilombista do comum. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*. 42(3), e56465-e56465.
- Grosfoguel, R. (2016). A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. *Sociedade e Estado*, 31, 25-49.

Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. São Paulo: Editora Cobogó.

Oliveira, T. (2021). *Racializar o problema clínico do trabalho: professoras negras e experiência do trabalho como atividade na educação básica* (Dissertação de mestrado). Instituto de Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil

Oliveira, T., Amador, F. S. (2022). Por uma clínica do Trabalho Antirracista. *Mnemosine*, 18 (2).

Pinheiro, B. C. S. (2023) *Como ser um educador antirracista*. São Paulo: Planeta do Brasil.

RELATO DE ESTÁGIO: QUEM CUIDA DO CUIDADOR? ABORDAGEM DAS CLÍNICAS DO TRABALHO APLICADA AOS COLETIVOS DE TRABALHADORES DO HOSPITAL SÃO JOÃO BATISTA, NO MUNICÍPIO DE VOLTA REDONDA

Ana Luíza Mamoní Rosseto

Aluna de Psicologia
anarosseto@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – Volta Redonda-RJ

Caroline Martins Coura

Aluna de Psicologia
carolinecoura@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – Volta Redonda-RJ

Geovanna Kathleen Policarpo Severino

Aluna de Psicologia
geovanna_policarpo@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – Volta Redonda-RJ

Júlia Nicolau Mendes

Aluna de Psicologia
nicolaujulia@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – Volta Redonda-RJ

Lourhansé Lehdermann

Aluna de Psicologia
llehdermann@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – Volta Redonda-RJ

RESUMO EXPANDIDO

O presente relato é resultado de um projeto de estágio desenvolvido por alunas de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, campus de Volta Redonda, Rio de Janeiro. O estágio foi realizado com técnicas e técnicos de enfermagem de um hospital municipal referência na cidade e região, baseando-se na percepção da direção do hospital e buscando produzir debates acerca da realidade vivida por esses trabalhadores, levando em consideração, principalmente, o contexto da pandemia de COVID-19. O estágio apoiou-se nas teorias das Clínicas do Trabalho, especialmente a Psicodinâmica e a Ergologia, e foi dividido em duas etapas, sendo a primeira a observação do trabalho desses profissionais, onde foram coletados relatos, informações e experiências, culminando em uma categorização de temas que foi levada para a intervenção junto aos trabalhadores, constituindo a segunda etapa, no qual novas categorias surgiram durante as "conversas sobre o trabalho". Os temas, estabelecidos tanto pelas estagiárias quanto pelos profissionais, possibilitaram o desdobramento do debate e o diálogo sobre aspectos como sobrecarga, precarização, saúde e reconhecimento. A experiência do estágio permitiu um debate crítico acerca da atuação ético-política da Psicologia, abordando, principalmente, os processos de precarização do trabalho e os impactos na saúde dos trabalhadores.

As novas configurações e transformações no cenário atual de trabalho possuem ligação direta com as políticas neoliberais. Precarização de serviços e condições de trabalho, alta rotatividade, instabilidade e flexibilização na forma de contratação de trabalhadores são características dessas novas configurações e demarcam um profundo processo de deterioração das condições de trabalho. Nessa perspectiva, de acordo com Christophe Dejours (2010), os modos contemporâneos de organização do trabalho preconizam a rentabilidade, a produtividade e a

competitividade em detrimento da subjetividade. Dejours (2010) ainda salienta que essas novas formas de gestão do trabalho provocam a individualização e desarticulação do coletivo. Isto é, segundo o autor, além de patologias relacionadas ao trabalho, essa degradação da atividade laboral esvazia as relações sociais e afetivas dos trabalhadores, causando não apenas uma fragilização dos vínculos empregatícios como também a insegurança e desesperança social.

O projeto de estágio buscou debater a realidade do trabalho dos profissionais de saúde no Brasil pós COVID-19 e enfatizar a importância das trocas com esses trabalhadores. Além disso, as vivências experienciadas pelas estagiárias refletiram, com base na Psicodinâmica do Trabalho (Lancman, 2007), sobre a relevância do trabalho como instância fundamental na vida do sujeito, considerando os constrangimentos que sempre se apresentarão no contexto de trabalho, bem como as experiências de sofrimento e de prazer vividas pelos trabalhadores. O currículo de formação em Psicologia da Universidade Federal Fluminense, campus de Volta Redonda, possui 800 horas de estágio curricular obrigatório. Os estágios são supervisionados por professores especializados nas diferentes áreas de atuação da Psicologia e campos de estágio, nos quais os alunos se dividem para a realização das atividades, entre os aparelhos municipais de saúde, saúde mental, assistência social e educação. O estágio em questão se insere na área de Psicologia do Trabalho e Organizacional e foi realizado em um hospital de referência na região, recebendo pacientes de todo do Médio-Paraíba.

Por conseguinte, a demanda principal foi o adoecimento das técnicas e dos técnicos de enfermagem, sendo as mulheres a maioria dessa categoria dentro do hospital. A proposta de estágio constituiu-se em compreender esse processo de adoecimento por meio de, primeiramente, conhecer o trabalho realizado por esses profissionais, culminando na compreensão de sua multifuncionalidade dentro das áreas do hospital, tanto no sentido de sobrecarga de trabalho durante o plantão quanto no fato de que, muitas vezes, transitavam entre setores do hospital. As observações foram realizadas no período de outubro de 2021 a abril de 2022, às terças e quintas-feiras, durante uma hora e meia cada. A partir dos relatos colhidos durante as observações, sendo majoritariamente nas áreas de Clínica Médica e Maternidade, dado a dificuldade de inserção em outros setores, foi possível recolher informações que geraram palavras disparadoras a serem trabalhadas na segunda etapa. As palavras estabelecidas foram: cooperação, vínculo, sobrecarga, saúde e desvalorização. As palavras disparadoras, produtos das queixas da maioria das técnicas, foram categorizadas segundo à Psicodinâmica do Trabalho e se inserem em: Organização de Trabalho, Relação de Trabalho e Reconhecimento, e também foi possível visualizar aspectos a serem inseridos nas categorias de Cooperação e Estratégias Defensivas (Bueno & Macêdo, 2012).

A segunda etapa do estágio foi direcionada à intervenção, pensada a partir do 'Dispositivo Dinâmico de Três Pólos', ao nos referimos como 'Encontros Sobre o Trabalho' (Gomes et al., 2006). Os encontros ocorreram no refeitório do hospital, uma vez por semana, com uma hora e meia de duração, no período de maio de 2022 a julho de 2022. Algumas dificuldades se apresentaram aqui. Mesmo que o convite fosse enviado com antecedência a cada coordenador de setor, foi preciso se deslocar até os setores do hospital, convidando os trabalhadores a participarem do encontro e, em alguns momentos, se apresentando novamente, pois devido às escalas, nem todos os técnicos conheciam as estagiárias. Após a reunião dos trabalhadores com as estagiárias no refeitório, o direcionamento do encontro era feito por meio das palavras disparadoras estabelecidas na primeira etapa, escritas em cartazes espalhados em cima das mesas. A proposta foi que os profissionais ali presentes pudessem comentar, anotar, concordar, discordar e debater com o conteúdo dos cartazes, de maneira a conversarem sobre suas realidades de trabalho. Aqui a ideia central do 'Dispositivo Dinâmico de Três Pólos' se instalava,

uma vez que diante dos saberes deles acerca de suas atividades, era debruçado o saber acadêmico, trazido pelas estagiárias, na intenção de não somente escutar o que técnicas e técnicos traziam, como também produzir, em conjunto, novas possibilidades e novos significados ao que era manifestado. Nesses encontros e conversas sobre o trabalho, novas palavras disparadoras surgiram como preconceito, empatia, fé, organização institucional, respeito e reconhecimento.

Aspectos como sobrecarga e precarização, possibilitaram debates nas categorias de Organização e Relações de Trabalho, uma vez que evidenciaram tópicos como equipes incompletas em alguns setores, levando à trocas de setores sem aviso prévio e execução de atividades previstas para um grupo de quatro profissionais sendo realizadas por dois; baixos salários, de maneira que a maioria dos trabalhadores com os quais a equipe de estagiárias teve contato estavam submetidos à realização de dupla-jornadas; ausência de vínculo empregatício, sendo a maioria contratada por RPA (Recibo de Pagamento Autônomo), um documento emitido pelo contratante que comprova o pagamento, mas que não caracteriza o vínculo CLT, contribuindo ainda mais para a precarização do trabalho, retirada de direitos trabalhistas e insegurança social, ainda mais num cenário de pandemia.

Os relatos de precarização da mão de obra na saúde, muitas vezes, eram acompanhados de sentimento de revolta, indignação, queixas de esgotamento mental e físico e de marcos de uma luta por melhores condições - como a PL do piso salarial, na época ainda não aprovada. Em contrapartida, relatos que se enquadram em categorias como Cooperação e Estratégias Defensivas eram acompanhados de discursos de normalização, no sentido de transformar algo doloroso ou difícil para aqueles indivíduos em algo que obrigatoriamente faz parte do trabalho e que não lhes causa mal algum. Como exemplo da categoria Cooperação, os técnicos relatam atos de cuidado, medicando uns aos outros, diante de situações de exaustão física devido ao grande esforço que a atividade exige. Um outro exemplo marcante, na categoria Estratégias Defensivas, é a postura de técnicas de enfermagem da Maternidade diante da morte de bebês recém-nascidos, que na repetição do dia a dia e, claramente, no intuito de se proteger, naturalizaram a morte em detrimento de tristezas e indignações.

A partir disso, o relato de experiência de estágio busca alimentar a discussão acerca do papel do Psicólogo Organizacional no alinhamento do adoecimento dos técnicos de enfermagem às suas práticas de trabalho, às condições oferecidas e às reverberações, individuais e coletivas, que esse trabalhar produz. Por fim, ficou perceptível que a direção do hospital, ao endereçar a demanda do sofrimento dos profissionais de enfermagem ao estágio, provavelmente buscava a realização de atendimentos clínicos que sanasse os sintomas e não que, assim como foi realizado, as queixas fossem desdobradas e articuladas ao ambiente e condições de trabalho. Portanto, na experiência de estágio, emergiu um campo de debate crítico, objetivando compartilhar a produção de conhecimento e formar profissionais que compreendam a realidade nas suas várias facetas, contribuindo para o campo da Psicologia de forma politicamente engajada e ética.

Palavras-chave: Trabalho; Saúde; Subjetividade; Desvalorização.

REFERÊNCIAS

Bueno, M., & Macêdo, K. B. (2012). A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 306-318. <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010>

Gomes, L., Abrahão, A. L., & Vieira, M. (2006). Entrevista: Yves Schwartz. *Trabalho, Educação e Saúde*, 4(2), 457-465. <https://www.redalyc.org/pdf/4067/406757028015.pdf>

Lancman, S. (2007). Psicodinâmica do trabalho. CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. *Terapia ocupacional: fundamentação e prática*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 271-277. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5803087/mod_resource/content/1/Psicodina%CC%82mica%20do%20Trabalho%20-%20Lancman%20et%20al..pdf

Dejours, C. (2022). *Trabalho vivo, v. 2: Trabalho e emancipação*. Editora Blucher.

RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL: SOFRIMENTO ENTRE EMPRESÁRIOS JUNIORES

Victória Salgado de Aguiar
Graduanda em Psicologia
victoriasalgado@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Camila Gonçalves da Costa
Graduanda em Psicologia
camilagoncalves@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Isabela Domingues Reis
Graduanda em Psicologia
isabelareis@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Milena Meirelles
Graduanda em Psicologia
meirellesmilena@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Suzana Canez da Cruz Lima
Doutora em Psicologia
suzanacanez@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO

Este trabalho pretende descrever a experiência de um diagnóstico organizacional realizado por estudantes de psicologia em uma empresa júnior e discutir sobre as principais formas de sofrimento observadas a partir desta intervenção, de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho. O diagnóstico teve por objetivo contribuir para a análise da dinâmica da gestão e das relações no contexto organizacional para, posteriormente, desenvolver ações de intervenção para a construção de formas de enfrentamento, de acordo com as dificuldades identificadas. Desta forma, foram coletados dados em duas etapas - aplicação de um instrumento e realização de entrevista semiestruturada individual - com treze estudantes e empresários juniores. Os dados do diagnóstico indicaram como principais formas de sofrimento: a ansiedade diante do apelo ao desempenho e a sobrecarga. Em relação à ansiedade pelo desempenho, foi observada uma grande autocobrança, fonte de angústias e uma atitude de paralisia diante da carga de trabalho demandada. A sobrecarga, por sua vez, pode ser analisada de acordo com a experiência do empresário júnior, lidando com demandas pessoais, profissionais e acadêmicas pela primeira vez. Considera-se que a atividade realizada promoveu um espaço para o diálogo acerca do sofrimento no trabalho, assim como uma oportunidade de experienciar concretamente teorias e problemáticas discutidas em sala de aula, enriquecendo o processo de formação em Psicologia.

Palavras-chave: Diagnóstico organizacional; Psicodinâmica do Trabalho; Sofrimento no trabalho; Empresa Júnior.

1. INTRODUÇÃO

Esse é um relato de experiência sobre a realização de um diagnóstico organizacional realizado por estudantes de psicologia em uma empresa júnior que pretende também analisar as principais formas de sofrimento observadas a partir desta intervenção.

A base teórica que norteia este estudo traz um diálogo entre a Psicologia Organizacional, e ferramentas de gestão que contribuíram para a realização do diagnóstico organizacional, e a Psicodinâmica do Trabalho que, enquanto uma das principais teorias voltadas para pensar a vivência subjetiva no trabalho, contribuiu para analisar as formas de sofrimento observadas neste contexto da empresa júnior.

A Análise Diagnóstica Organizacional foi realizada por quatro alunas de psicologia da Universidade Federal Fluminense (UFF), localizada na cidade de Rio das Ostras, e orientada por uma docente da instituição de ensino, no período entre 25/04/2022 e 21/11/2022. A organização em análise foi uma Empresa Júnior (EJ) da UFF, uma organização sem fins lucrativos e composta por estudantes de graduação que buscam por experiências práticas, vivência empresarial, complementação da formação acadêmica e o desenvolvimento de competências interpessoais (Brasil Júnior, 2015).

A cultura júnior define os membros das EJ como empresários e responsáveis pelo crescimento da empresa, associando-os a valores como autonomia, autorresponsabilidade, pensamento inovador e comprometimento. No início do projeto, a EJ analisada possuía 17 membros, organizados de maneira horizontalizada em 6 células, sendo elas: Administrativo Financeiro, Comercial, Projetos, Presidência, Marketing e Gestão Estratégica de Pessoas. Diferentemente de muitas empresas juniores, ela é uma empresa multidisciplinar, formada por estudantes de engenharia de produção, ciências da computação, psicologia e produção cultural, que fornece consultoria em gestão empresarial, de pessoas e tecnologia.

2. OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é descrever a experiência de realização de um diagnóstico organizacional em uma empresa júnior e discutir sobre as principais formas de sofrimento observadas, não somente de maneira individual mas principalmente no âmbito coletivo, a partir da Psicodinâmica do Trabalho. De acordo com a Psicologia Organizacional, o diagnóstico organizacional é uma etapa do processo de desenvolvimento da organização. Ele busca conhecer o(s) problema(s) que impedem de alcançar uma maior satisfação dos trabalhadores e

um aumento da eficiência da organização, para que posteriormente as mudanças sejam planejadas (Hesketh, 1978).

Foi utilizada como base neste trabalho a PDT, uma das principais correntes de estudo acerca da saúde mental no trabalho, que tem como foco os processos intersubjetivos que mobilizam o sujeito na sua situação de trabalho (Cruz Lima; Mendes; Costa, 2015), buscou-se conhecer os aspectos da saúde mental dos trabalhadores da empresa júnior. Sabe-se que o sofrimento no trabalho, a partir da Psicodinâmica do Trabalho, é parte constituinte da relação entre sujeito-trabalho, visto que “Trabalhar é, antes de tudo, fazer a experiência do sofrimento; é a etapa inevitável e comum a todos aqueles que trabalham.” (Dejours, 2007. p. 19). Apesar do sofrimento ser intrínseco à essa relação sujeito-trabalho e ter potencial para produzir uma patologia da sobrecarga, ele pode também ser um potencializador da criatividade, sendo transformado em uma experiência de prazer (Cruz Lima, et al., 2015).

3. METODOLOGIA

O diagnóstico organizacional foi desenvolvido por uma equipe interna da Empresa Júnior sob a orientação de uma docente do curso de Psicologia. O referido projeto, a partir da aprovação da diretoria executiva, estabeleceu um cronograma para a realização de todas as etapas, que ocorreu em torno de setenta dias.

A primeira etapa foi a distribuição e explicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), seguido da aplicação do instrumento do Diagnóstico Organizacional. A equipe responsável pelo projeto se dividiu para atender a todos os treze membros que concordaram em participar, e os horários foram agendados de acordo com a disponibilidade tanto dos aplicadores quanto dos participantes. Os encontros ocorreram em salas apropriadas, dentro das instalações da universidade, de modo a garantir a privacidade dos participantes, previamente estabelecida no TCLE. As instruções foram transmitidas, ressaltando a confidencialidade da pesquisa.

O instrumento adotado foi o Diagnóstico Organizacional, desenvolvido por Rosa R. Krausz (1994). Este é um instrumento, devidamente autorizado pelo Conselho Federal de Psicologia, criado para levantar as condições gerais de uma empresa em doze áreas e verificar o grau de permeabilidade e de resistência em intervenções que objetivam introduzir um processo de mudança planejada. As áreas investigadas são as seguintes: relações interpessoais, padrões de relacionamento, relações intergrupais, padrões de comunicação, canais de comunicação, estilos de liderança, processo de tomada de decisão, planejamento, resolução de problemas, trabalho em equipe, clima organizacional e motivação.

A etapa subsequente envolveu a análise das respostas por meio das instruções contidas no instrumento de pesquisa, resultando na obtenção de dados percentuais relacionados aos eixos abordados nas questões. O instrumento possui um caráter quantitativo, ou seja, sua configuração é de respostas objetivas, e conseqüentemente a interpretação é feita em função da concentração de resposta por coluna (1, 2, 3, 4), pois cada coluna considera a predominância de um significado.

Após esta primeira etapa, foi elaborado um roteiro para a entrevista semiestruturada, a partir das áreas investigadas, com questões consideradas relevantes de acordo com os dados coletados no instrumento do diagnóstico. Na segunda etapa, participaram os treze membros da empresa júnior que colaboraram na etapa anterior. Novamente, a equipe se dividiu e foram organizados blocos de horários para a realização das entrevistas presenciais. Ocorreram em salas que garantiam a confidencialidade e o conforto dos entrevistados. Com o consentimento dos participantes pelo TCLE, as entrevistas foram gravadas com o objetivo de permitir a transcrição dos relatos para uma melhor compreensão por parte da equipe do projeto. As entrevistas individuais foram conduzidas ao longo de aproximadamente duas semanas.

Após a transcrição das entrevistas, foi utilizada a Análise dos Núcleos de Sentido para a análise dos dados. Essa é uma técnica adaptada que dá maior suporte para as interpretações, pois “consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso.” (Mendes, 2007. p.72).

O processo de análise dos dados foi realizado sob a supervisão e orientação da professora de Psicologia responsável. Após esta fase de análise dos dados, este relatório foi apresentado aos integrantes da Empresa Junior, visando desenvolver um plano de ação para intervir nas principais dificuldades identificadas.

4. RESULTADOS

A partir do diagnóstico realizado com os instrumentos de questionário (Rosa Krausz) e entrevistas semiestruturadas, os resultados obtidos em ambos se complementaram e possibilitaram uma análise mais abrangente acerca dos sofrimentos apresentados pela empresa júnior.

Assim sendo, os resultados serão apresentados em três momentos: 1) Síntese dos resultados obtidos pelo diagnóstico organizacional; 2) Breve análise das principais formas de sofrimento observadas; e, por fim, 3) Considerações sobre a experiência desta atividade para os alunos envolvidos.

- 1) Síntese dos resultados obtidos pelo diagnóstico organizacional.

A partir do diagnóstico organizacional, foram detectadas dificuldades como: comunicação escassa e informal, falta de horizontalidade, tomada de decisões muito centralizadas, falta de transparência, sobrecarga, falta de motivação e desengajamento dos membros. A maioria das questões detectadas estão correlacionadas entre si, sendo a grande consequência delas as relações interpessoais prejudicadas. Por se tratar de uma empresa júnior, ainda em desenvolvimento, percebe-se também uma falta de preparo por parte dos membros em lidar com o ambiente empresarial. Apoiado no contato mais direto durante os encontros e na apresentação parcial dos resultados, foi apontada a importância de promover a escuta e o levantamento dessas problemáticas.

Durante os meses necessários para o processo do diagnóstico organizacional, alguns apontamentos já haviam sido processados, principalmente no que se refere à dificuldade na comunicação e no processo de troca de informações entre os empresários juniores. Uma das dificuldades apontada foi o fato de a comunicação ser muito informal e esse padrão de comunicação sofreu modificações significativas, pois, ao serem questionados ao longo da pesquisa, buscaram formalizar cada vez mais os informativos organizacionais, por meio de quadros, e-mails e avisos no grupo do aplicativo Telegram.

Com isso, o trabalho foi finalizado após a realização de uma reunião com os colaboradores da empresa júnior para construir ações de melhoria para as demais problemáticas, reforçando que as reivindicações foram levadas em consideração. Entre essas ações, foram propostas: mapeamento de atividades e priorização delas, visando eliminar atividades não-essenciais; estimular a cultura de *feedback*, por meio da iniciativa dos gestores; sensibilizar sobre noções de gestão cooperativa, para reduzir a ansiedade e a sobrecarga dos trabalhadores.

2) Breve análise das principais formas de sofrimento observadas.

O relato obtido a partir das entrevistas revela que a carga horária inicialmente proposta para os membros era de 10 horas semanais, entretanto facilmente excedia esse tempo, levando em consideração a rotina de multitarefas de: diversas reuniões com caráter emergencial, plantões presenciais, projetos em execução e atividades de célula. Dessa forma, a sobrecarga foi identificada como uma das principais formas de sofrimento. Os participantes da pesquisa relataram sobre a necessidade de equilibrar a vida pessoal, acadêmica e profissional, além das responsabilidades do lar, o que versa sobre uma grande sobrecarga de trabalho. O caráter voluntário de trabalho na empresa júnior também é um fator que deve ser levado em consideração, visto que pode potencializar as dificuldades na organização frente a ausência de

remuneração, exigindo uma maior validação por parte dos colegas de trabalho, sejam esses assessores ou diretores.

As atividades propostas deveriam ser executadas por todos, sob ameaça de medidas punitivas em caso de descumprimento, como avisos e notificações, que quando acumulados poderiam culminar em uma reunião com as representantes da célula de gestão estratégica de pessoas ou com os diretores executivos, uma fonte de ansiedade que se tornou perceptível como outra principal forma de sofrimento. A ansiedade diante das demandas foi percebida no relato dos entrevistados. Diante uma grande cobrança para um alto rendimento e desempenho satisfatório, pudemos observar que tal sofrimento se tornou fonte de sentimentos de angústia e incapacidade, assim como uma paralisação frente a carga exigida, especialmente, ao final dos semestres letivos. Além disso, impactava diretamente no clima organizacional e causava tensões nas relações dentro da EJ, como pode ser observada na fala destes entrevistados:

Sempre penso muito antes de tomar uma decisão. Mas eu acho que a cultura sobre muitas atividades deveria ser revisada. Existem muitas atividades que não agregam e falta um pouco esse senso de urgência na gente.

Atividades pré-determinadas são bem planejadas. Atividades que surgem de repente são desorganizadas. Por enquanto, o planejamento não está muito bom não, pois não estamos sabendo lidar com esses problemas que surgem de repente. O que mudaria: ter noção na prática do tempo de cada atividade. Revisar as atividades já realizadas, mapeá-las melhor, para ter registrado quanto leva uma atividade e levar em consideração as lições já aprendidas para mudar o tempo para essas atividades.

Acho que algumas decisões são tomadas rápido demais. Depende muito da complexidade também, é preciso pensar com mais calma as vezes. Estruturaria melhor os OKR'S (planejamento interno dos setores da empresa) também. Pela falta de planejamento, as pessoas não percebem os problemas acontecendo. Melhoraria o acompanhamento da presidência nas outras células.

Essas foram algumas falas que refletem a sobrecarga e a ansiedade como as principais formas de sofrimento percebidas na empresa júnior.

3) Considerações sobre a experiência desta atividade para os alunos envolvidos.

A oportunidade de adquirir experiência para além da teoria ensinada em sala de aula é parte da justificativa de espaços como projetos de extensão e de pesquisa nas Universidades. A experiência demonstrada no presente trabalho contribuiu de forma significativa para o enriquecimento da formação em Psicologia das participantes da equipe interna do projeto. Tal oportunidade chama a atenção para a relevância de Empresas Juniores no espaço acadêmico pelo potencial de diálogo com a Psicologia Organizacional, onde alunos e professores de diversas áreas experimentam a transversalidade do mundo profissional e analisam diferentes

categorias de sofrimento por um viés pouco explorado, aquele da dupla jornada enfrentada por universitários dentro do mercado de trabalho.

5. CONCLUSÃO

No contexto de uma empresa júnior, na qual jovens adultos frequentemente se encontram em um ambiente de trabalho desafiador, a análise diagnóstica revelou a presença de sofrimento entre os estudantes colaboradores. Esses indivíduos, muitas vezes sem experiência prévia, são confrontados com uma carga significativa de responsabilidades que refletem a realidade do mercado de trabalho no qual desejam ingressar. Nesse sentido, a avaliação diagnóstica desempenhou um papel crucial ao proporcionar uma oportunidade para ouvir, identificar e acolher esse sofrimento, bem como desenvolver estratégias conjuntas para promover um ambiente favorável aos colaboradores.

Diante das dinâmicas contemporâneas da empresa e dos novos desafios emergentes, é pertinente considerar a necessidade de uma reavaliação da análise diagnóstica após um período de validação das conclusões obtidas no presente projeto, a fim de enfrentar efetivamente essas demandas em constante evolução.

Por fim, é essencial ressaltar que a PDT proposta por Dejours (2004, 2016) nos demonstra que saúde mental não abrange apenas o sofrimento e as doenças mentais descompensadas. Ela está também diretamente relacionada ao prazer no trabalho e à construção da saúde através dele, visto que o trabalho é central a todo indivíduo. E isto se demonstra claro na ação de escuta proposta no contexto de empresa júnior, composta por jovens iniciando sua carreira de trabalho.

Nessa perspectiva, o trabalho ocupa um lugar de centralidade nos processos de subjetivação e de saúde na contemporaneidade. Reconhecem-se, assim, os destinos do sofrimento no trabalho, tanto para construção de identidade, saúde, autorrealização e emancipação, quanto para a alienação e o adoecimento.

REFERÊNCIAS

Brasil Júnior (2015). **Conhecendo o MEJ**. [s.l.] DNA JÚNIOR. 1.

Cruz Lima, S. C., Mendes, A. M., & Costa, M. F. (2015). Clínica das patologias da sobrecarga no trabalho. In Monteiro, J. K., Vieira, F. O., & Mendes, A. M. (Orgs). **Trabalho & prazer: Teoria, pesquisas e práticas** (pp. 135-148). Juruá.

Dejours, C. (2004). **Subjetividade, trabalho e ação**. São Paulo, SP: Prod., 14(3), 27-34.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>

Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do Trabalho na pós-modernidade. In Mendes, A. M., Cruz Lima, S. C., & Facas, E. P. **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2016). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do Manager? In Macedo, K. et al. **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia, GO: Ed. da PUC Goiás. 317- 332.

Hesketh, J. L. (1978). **Diagnóstico Organizacional: modelo e instrumentos de execução**. Petrópolis, RJ: Atlas.

Mendes, A. M. (2007). Pesquisa em Psicodinâmica: a clínica do trabalho. In: MENDES, A.M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 65-86.

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS SUBJETIVAS DE SERVIDORES DA SAÚDE DO ESTADO DO AMAZONAS

Erika Priscilla de Freitas Hounsell
Mestranda em Psicologia
erika_hounsell@hotmail.com
Universidade Federal do Amazonas

Ana Cláudia Leal Vasconcelos
Doutora em Psicologia
anaclealv@ufam.edu.br
Universidade Federal do Amazonas

RESUMO

Com o objetivo de analisar a situação de trabalho de servidores da saúde de uma instituição do Estado do Amazonas, esta pesquisa baseia-se na teoria da Psicodinâmica do Trabalho e Ergologia. Como metodologia, optou-se pela abordagem explicativa, e método quanti-qualitativo, aplicado em duas etapas, sendo a primeira etapa com a aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, que possui 4 escalas, a saber: (a) A Escala de Organização do Trabalho (EOT), (b) A Escala de Estilos de Gestão (EEG), (c) A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) e (d) a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT) a ser aplicada com 192 (cento e noventa e dois) servidores, e, a segunda etapa, com a realização de Encontros Sobre o Trabalho (EST) com representantes da Instituição de Saúde de diversos setores, participantes da primeira etapa da pesquisa para restituição dos resultados obtidos no PROART e discussão sobre trabalho. A análise quantitativa segue às indicações descritas por Facas (2021), com elaboração de um diagnóstico dos riscos. Na análise qualitativa dos conteúdos apresentados nos Encontros Sobre o Trabalho, optou-se pela Análise de Conteúdo Temática.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Ergologia; Servidores da Saúde.

1. INTRODUÇÃO

Falar sobre saúde mental de servidores da saúde do Estado do Amazonas tem como premissa principal compreender amplamente as diferenças culturais da região do Amazonas, abrangendo os aspectos subjetivos desses sujeitos atuantes nos serviços de saúde dessa região, e interligar as teorias relacionadas a problemática a respeito de como em seu fazer profissional lida diariamente com práticas associadas à prevenção, promoção e reabilitação da saúde.

Os profissionais da saúde, sobretudo, servidores do Sistema Único de Saúde, vivenciam situações estressoras no ambiente laboral, com situações de tensão relacionadas a exposição à gravidade dos casos e às situações adversas durante os atendimentos, principalmente quando ocorre a precarização do trabalho, vínculos frágeis entre a equipe, insuficiência de capacitação técnica, escassez de insumos, equipamentos e leitos, podendo gerar angústia, medo e tensão nos profissionais, bem como desencadear agravos psicológicos com efeitos a curto e a longo prazo (Monteiro et al., 2021), que podem influenciar seu comportamento e, conseqüentemente,

interferir na qualidade dos serviços prestados à população. Compreender as condições ocupacionais a que esses indivíduos estão expostos, é fundamental para o planejamento e implementação de ações que visem melhorar as condições de vida e de trabalho (Fiocruz, 2021).

Nesse sentido, para melhor compreensão da situação de trabalho de servidores da saúde de uma instituição do Estado do Amazonas, buscamos contextualizar a atividade desses servidores. A atuação desta instituição é direcionada para a promoção e proteção à saúde, mediante ações de vigilância epidemiológica, sanitária, laboratorial, ambiental e controle de doenças, incluindo educação, capacitação e pesquisa, para a melhoria da qualidade de vida da população amazonense. Os profissionais coordenam estratégias para diagnóstico, tratamento, prevenção e controle de fatores ambientais que interferem na saúde humana, com suporte técnico-operacional, logístico, material e manuseio de insumos. Além de promover a prevenção e controle de doenças e agravos à saúde, bem como notificação compulsória e análise de produtos, ainda busca atender às demandas da vigilância em saúde do trabalhador.

Destarte, é importante salientar que as políticas públicas do Sistema Único de Saúde (SUS) se aplicam de maneira peculiar na região Amazônica, em virtude de Manaus possuir um Polo Industrial que atraiu um crescimento desordenado, com domicílios localizados em invasões, palafitas, loteamentos e favelas, representando um risco à saúde da população amazonense, tornando a infraestrutura da Capital precária em termos de saneamento básico, se estendendo aos municípios. Com relação à atuação dos servidores de saúde do Estado do Amazonas, o maior desafio para atender as demandas de saúde, é o grave problema de logística do estado devido às grandes distâncias geográficas, às dificuldades de deslocamento e à existência de diversas comunidades ribeirinhas em situação de isolamento. Posto isso, os servidores da saúde do Estado do Amazonas lidam constantemente com o sofrimento real do trabalho ao buscar estratégias criativas para executar as atividades cotidianas, estando sujeitos a sentimentos de prazer e sofrimento na organização do trabalho (Salino & Ribeiro, 2023).

A demanda apresentada para o campo de estudo, partiu da Instituição de Saúde Pública que conta com 658 (seiscentos e cinquenta e oito) servidores que prestam suporte técnico a unidades de saúde da Cidade de Manaus, Capital do Estado do Amazonas, bem como aos seus 62 (sessenta e dois) municípios, com acesso prioritário por via fluvial ou modal aéreo, adaptando-se aos diversos aspectos da região, dentre eles podemos citar os demográficos, socioeconômicos, psicológicos e estrutural das unidades de saúde, com destaque para os entraves do aporte cultural, das políticas e dos sistemas de saúde (Katsurayama, et. al, 2016).

A partir desta demanda, a Ergologia – que propõe um esforço de compreender ↔ transformar a vida e o trabalho, a partir de um “dispositivo dinâmico de três polos” (DD3P) – foi

eleita como estratégica para a construção de um dispositivo que permitisse a inserção no campo, aproximação da atividade e alguma compreensão e intervenção nessa situação de trabalho.

Inicialmente realizou-se um levantamento da demanda apresentada pela Gerência da Instituição para avaliar a dimensão do trabalho a ser desenvolvido com os servidores, por meio de reuniões com a direção técnica da instituição, acolhimento da demanda da organização para a pesquisa, e discussões sobre a construção de métodos, instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo de supervisão, baseados na análise da demanda apresentada.

A partir dessas primeiras visitas evidenciou-se a necessidade de compreensão mais ampla de aspectos psicossociais relacionados ao trabalho na instituição. Nesse sentido, a Psicodinâmica do Trabalho foi incluída como abordagem estratégica para avançar na análise da demanda e construção de uma melhor compreensão sobre a organização do trabalho. Essa articulação com a abordagem Psicodinâmica do Trabalho é frutífera dado o entendimento de que a Ergologia é uma *démarche* que tem, como um dos objetivos, colocar em diálogo abordagens que se revelam pertinentes, e permite mobilizar e reprocessar patrimônios de técnicas; criar formas novas de pesquisar e intervir em situações de trabalho.

Posto isto, foi proposta uma abordagem inicial de observação no ambiente profissional para conhecer os diversos campos de atuação da instituição de saúde e estabelecer um primeiro contato com os profissionais, visando uma vinculação como meio facilitador do processo da pesquisa em campo, conduzido o processo de constituição de fala e da escuta sobre o fazer profissional. Apresentou-se a proposta de pesquisa a ser desenvolvida aos servidores de um departamento indicado pela Instituição, para servir como projeto-piloto, com momento de interação entre a equipe de pesquisa e os servidores para esclarecimento de dúvidas, ambientação e acolhida. Visando mapear situações de riscos psicossociais e implementar medidas de saúde mental eficazes aos servidores de saúde, almejando-se a prevenção dos riscos de adoecimento, optou-se por utilizar como procedimento inicial de rastreio o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais relacionados ao Trabalho – PROART, construído na perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho, que se apresenta como ferramenta eficaz para auxiliar o processo de compreensão destes fenômenos, ao colocar-se como instrumento capaz de apresentar tanto os processos de saúde quanto as patologias do trabalho (Giongo, Monteiro & Sobrosa, 2015).

Com base nos resultados apresentados pelo PROART, optou-se por promover Encontros Sobre Trabalho - EST, visando oportunizar a construção do espaço de fala e escuta dos trabalhadores para uma melhor compreensão da situação de trabalho em questão, tendo como instrumento mobilizador dos diálogos e experiências dos trabalhadores, os resultados das

escalas do protocolo aplicado, possibilitando uma ação transformadora da vivência laboral, por meio das articulações entre os campos dos saberes científicos (Vasconcelos, 2017).

Assim, o processo de pesquisa-intervenção, com utilização do PROART associado aos EST, contribui para a validação dos resultados coletados, identificação, reflexão e reconstrução das vivências no âmbito das situações de trabalho por meio da construção de conhecimento pelo coletivo e dos pesquisadores, articulando saberes.

Salienta-se que a atuação do profissional de psicologia junto aos servidores de saúde pública tem a função de identificar os riscos, propor as ações preventivas e corretivas, contribuindo para redução das situações de adoecimento desses profissionais. E dentro da perspectiva preventiva e de intervenção, o psicólogo, em um trabalho multidisciplinar, pode contribuir para a identificação de questões relacionadas a problemas de saúde associadas as relações de trabalho que necessitam ser investigadas, de modo a produzir conhecimento especializado, de cooperação técnica e subsidiar a formulação e a implementação de políticas na área (CFP, 2019).

2. METODOLOGIA

Utilizou-se a abordagem explicativa e o método quanti-qualitativo visando melhor elucidar a resolução das questões investigadas. Em relação ao método quantitativo, vale ressaltar que se caracteriza pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no seu tratamento por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc (Richardson, 1999, p.70).

Nesse sentido, a pesquisa ocorre em duas etapas, sendo a primeira com a aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART e, a segunda etapa, com a realização de Encontros sobre o Trabalho – EST, colocando em debate os resultados obtidos na primeira etapa. A escolha pelo PROART, elaborado por Facas (2021), pautou-se no mapeamento dos riscos psicossociais por meio de escalas que investigam as características da organização do trabalho; avaliam o estilo de gestão da organização; levantam os indicadores de sofrimento patogênico no trabalho; identificam os danos físicos, psicológicos e sociais decorrentes do trabalho; compara a relação entre as dimensões analisadas do trabalho e diferentes grupos demográficos; identifica relações de explicação entre os diferentes fatores das diferentes escalas, a saber:

(a) A Escala de Organização do Trabalho (EOT) possui 19 itens, sendo o primeiro fator a Divisão das Tarefas, que busca avaliar o ritmo, prazos e condições oferecidas para a execução

das tarefas. O segundo fator é a Divisão Social do Trabalho, que busca avaliar normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativos ao trabalho;

(b) A Escala de Estilos de Gestão (EEG) possui 22 itens, e permite analisar as formas de sentir, pensar e agir vivenciadas na organização, composta por dois fatores: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo; (c) A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) possui 27 itens, composta por três fatores: falta de sentido no trabalho (nove itens), que expressa os sentimentos de inutilidade ao fazer um trabalho que não faz sentido para si e possui importância ou significado para a organização; esgotamento mental, que apresenta os sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho; e a Falta de reconhecimento, que se traduz por sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias e falta de liberdade para expressar suas percepções e sentimentos em relação ao trabalho; e por fim,

(d) a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT) que possui 23 itens, subdivididos em três fatores referentes às disfunções psicológicas, sociais e físicas geradas pelo confronto com a organização do trabalho e seus respectivos estilos de gestão e vivências de sofrimento. Os danos físicos (nove itens) estão relacionados às dores no corpo e distúrbios biológicos; os danos psicológicos (sete itens) são caracterizados como sentimentos negativos em relação a si e à vida em geral; e os danos sociais (sete itens) são caracterizados pelo isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais.

Cabe destacar que o PROART não contempla todas as dimensões envolvidas nas relações de trabalho, sendo relevante a associação de outras formas de coleta de análise, sobretudo as de natureza qualitativa, de modo a minimizar possibilidades de interpretações desconectadas da realidade de trabalho, sendo de suma importância, possibilitar discussões com os trabalhadores. Posto isto, na segunda etapa, optou-se por promover “Encontros sobre o Trabalho -EST” com representantes de cada departamento da instituição, participantes da primeira etapa da pesquisa, com o propósito de apresentar os resultados obtidos no PROART, e proporcionar a escuta qualificada, que abre espaço para outras possibilidades de lidar com as questões subjetivas de prazer e sofrimento vivenciadas no contexto organizacional, bem como buscar a construção de ações voltadas para a saúde mental desses profissionais. Deste modo, “cada um traz no bojo de seu discurso um saber inconsciente, mas que ao ser colocado em funcionamento tem efeitos importantes para uma mudança de posição subjetiva” (Gómez, 2017, p. 57).

A instituição conta com uma população de 658 (seiscentos e cinquenta e oito) servidores. A pesquisa realiza-se com uma amostra de 193 (cento e noventa e três)

trabalhadores, considerado o erro amostral de 5% (cinco por cento) e nível de confiança de 90% (noventa por cento). Nesse sentido, a amostra é composta por 193 (cento e noventa e três) servidores de saúde do Estado do Amazonas respondentes do PROART e de 15 (quinze) servidores nos Encontros para devolutiva dos resultados do protocolo e discussões sobre o trabalho, tendo em vista que a instituição possui em seu quadro servidores a disposição de secretarias de saúde dos municípios, bem como servidores com ausências referentes aos afastamentos temporários da função por motivo de férias, realização de cursos, licenças para tratamento de saúde do próprio servidor ou para acompanhar tratamento de saúde de familiar, dentre outros afastamentos regulamentares. É importante salientar a heterogeneidade da amostra, composta por servidores de saúde de diferentes cargos e departamentos, tendo em vista a possibilidade de evidenciar possíveis características atribuídas ao ambiente de atuação.

Para a definição do tamanho da amostra, utilizou-se a fórmula para o cálculo de amostras para populações finitas apresentada por Gil (2017, p. 81), que orienta que o tipo de amostragem deve considerar as diversas distinções no interior do grupo em questão, como: os Departamentos e Diretorias (se é administrativo, de campo, de pesquisa, dentre outros).

Conforme Oliveira (2018), negligenciar tais distinções prejudicaria a representatividade da amostra. Dessa forma, visando não negligenciar a variabilidade e a diversidade existentes no grupo de servidores da saúde, a seleção da amostra foi feita por meio de amostragem probabilística por conglomerados em um único estágio (Gil, 2017; Ramos, 2014). Com o intuito de permitir a representação na amostra dos diferentes departamentos de saúde e diretorias, optamos por agrupá-los em três grupos com base no organograma da Instituição.

A análise quantitativa dos dados coletados com o PROART, obedece às orientações do manual, analisando cada escala separadamente por meio das estatísticas descritivas e técnicas inferenciais para mensurar o impacto de cada fator nas variáveis sociodemográficas e no comportamento, para a construção de um diagnóstico dos riscos relacionando as quatro escalas de forma dinâmica.

Para a análise qualitativa dos conteúdos apresentados nos Encontros Sobre o Trabalho com os representantes dos setores da instituição de saúde, optou-se por utilizar a Análise de Conteúdo do tipo Temática, tendo em vista a possibilidade de procurar nos dados, padrões de significados sobre o trabalho (Souza, 2019). A Análise de Conteúdo Temática se define por um conjunto de instrumentos metodológicos que auxiliam a interpretação de dados baseada em inferências de conhecimentos, e que nesta pesquisa se inicia a partir da familiarização com os dados coletados, sua transcrição e revisão, que possibilitam a produção de códigos iniciais, agrupados em temas e subtemas incorporando a noção da significância de cada tema para um

refinamento dos dados e construção de um mapa temático que subsidia a análise final dos dados e a escrita do relatório fundamentada em teorias.

3. RESULTADOS

Após a aprovação da proposta metodológica na reunião com os gestores para alinhamento dos procedimentos, a equipe de pesquisa iniciou as atividades visitando os departamentos para reforçar junto aos servidores o propósito da pesquisa e apresentar as etapas a serem realizadas na instituição, sanando dúvidas complementares dos respondentes. A pesquisadora ao apresentar os instrumentos da pesquisa enfatizou para todos os presentes que a participação se daria voluntariamente e os resultados do Protocolo seriam restituídos coletivamente, não havendo identificação dos respondentes, estando o participante assegurado de desistência do processo a qualquer tempo sem prejuízo para a pesquisa ou para o servidor. A aplicação do PROART está ocorrendo de forma presencial por meio de reuniões de apresentação da proposta e visitas aos departamentos, pois os serviços são dinâmicos, inviabilizando a aplicação em grande escala, sendo necessária a realização de visitas aos setores.

A pesquisa em andamento prevê a aplicação de 193 Protocolos, sendo que já foram respondidos 100 Protocolos até o momento. Ressalta-se que a análise parcial apresenta os seguintes resultados, do total dos participantes, 74% apontam riscos médio e baixo sobre os fatores investigados na Escala de Organização Prescrita do Trabalho. Os respondentes ressaltaram que os recursos de trabalho são suficientes para a realização das tarefas, contudo o trabalho poderia ser executado de forma mais eficaz caso houvesse investimento na velocidade da internet e do processamento dos computadores. Foi observado que há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas, com autonomia dos servidores na participação sobre o trabalho e justiça na distribuição das tarefas, contudo há forte controle das regras e valorização da hierarquia.

Os resultados parciais da amostra para a escala sobre o Estilo de Gestão, indicam que 64% dos servidores não consideram o estilo gerencialista predominante, enquanto 57% percebem o estilo coletivo como dominante. Na gestão coletiva o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo. O reconhecimento estrutura-se em um julgamento sobre a contribuição do trabalhador em termos de resultados e investimento pessoal, descrita em quatro dimensões, a primeira é o reconhecimento da pessoa; a segunda é o reconhecimento pelos resultados; a terceira dimensão diz respeito ao reconhecimento pelo esforço; por fim, a quarta dimensão é o reconhecimento pelas competências (Brun e Dugas, 2005).

Referente aos Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho, 93% dos respondentes atribuíram sentido ao trabalho. Para Mendes (2002) a inteligência prática, contribui para a construção da identidade no trabalho. Aproximadamente 83% dos servidores apresentam riscos baixos para o sofrimento patogênico. A quarta escala é a Escala de Danos Físicos, Psicológicos e Sociais: 75% apontam riscos baixos a médio aos danos físicos. Para Facas (2021) uma organização rígida, que pune o trabalhador por não seguir estritamente as prescrições, mesmo quando estas não se mostram suficientes para a realização do trabalho, pode desencadear sentimentos de inutilidade e indignidade, sendo contínua as vivências de sofrimento patogênico, que podem gerar, os danos psicossociais.

Nos encontros sobre trabalho a serem realizados após conclusão das aplicação do PROART e análise dos dados quantitativos, serão discutidas as situações de trabalho apresentadas nas escalas, oportunizando aos servidores expressarem seus sentimentos em relação às atividades desempenhadas, mobilizando o coletivo a pensar estratégias de intervenção sobre a organização do trabalho.

4. DISCUSSÃO

O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais apresentou em seus resultados iniciais fatores importantes sobre a organização do trabalho que podem ser norteadores para as discussões em grupo para uma reflexão sobre novos sentidos para o trabalho. Pretende-se construir a partir das reflexões coletivas, mecanismos para a transformação gradativa organização do trabalho.

O trabalho tem como finalidade social garantir a dignidade do trabalhador, e nessa perspectiva a Ergologia e a Psicodinâmica do Trabalho, buscam proporcionar a efetivação das condições laborais, tendo em vista que o ambiente laboral permite a troca do suposto saber, experimentações, confrontações do prescrito e o real do trabalho, superação das dificuldades diárias, contribuindo para a produção de sentimentos satisfatórios em relação ao trabalho ou gerando o adoecimento que pode ser individual ou coletivo.

Para Dejours, a organização do trabalho exerce influência significativa no indivíduo, estando o trabalhador sujeito a sentimentos de prazer ou a descompensações mentais. De acordo com os dados parciais coletados, fica evidenciado que o trabalhador da saúde do Estado do Amazonas, vivência sentimentos de prazer ao atingir as metas propostas pelo Ministério da Saúde, bem como experimenta sentimento de frustração ao lidar com situações de surtos endêmicos nos municípios, motivados pela não continuidade das medidas preventivas de responsabilidade dos municípios em virtude de inúmeros fatores. Cabe ressaltar que o resultado

apresentado poderá sofrer alterações, tendo em vista que a pesquisa está em progresso, podendo ocorrer variações nas respostas serem coletadas.

Pensar a complexidade do fazer profissional dos profissionais de saúde no Estado do Amazonas mobiliza aos trabalhadores identificar as possíveis estratégias interventivas para a melhoria das relações subjetivas e da organização do trabalho, de modo a oferecer um ambiente favorável ao desenvolvimento das atividades laborais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados parciais da pesquisa, compreende-se que as dimensões subjetivas vivenciadas pelos servidores da saúde do Estado do Amazonas, estão associadas ao estilo de gestão coletivista em que o mérito das conquistas é atribuído a equipe e não somente a um sujeito, o que proporciona um equilíbrio nos sentimentos de prazer e sofrimento construídos pela coletividade.

É importante destacar que esta não é uma pesquisa conclusiva, e os resultados apresentados podem sofrer variações durante o processo de análise das etapas quantitativa e qualitativa, oportunizando validação ou refutação para construção de estratégias de intervenção ou pesquisas futuras.

Por fim, esperamos que esta pesquisa possa contribuir para reflexões sobre as práticas profissionais, modelos de gestão e as relações entre os pares, oportunizando um processo de mobilização dos servidores em busca atribuir um novo sentido ao trabalho, beneficiando a organização e os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa edições, 70, 225.

Conselho Federal de Psicologia (Brasil, 2019). *Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para atuação da(o) psicóloga(o)*. [recurso eletrônico] / Conselho Federal de Psicologia. 2. ed. Brasília: CFP.

Dejours, C. (2011). *A metodologia em psicodinâmica do trabalho*. In S. Lancman, e L. I. Sznelwar (Orgs) In Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (Tradução: Franck Soudant). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 3ª. Ed, 2011. Cap. 2, p. 125-150.

Facas, E. P. (2021). *PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho* [recurso eletrônico] / Emílio Peres Facas -- Porto Alegre, RS: Editora Fi.

Fiocruz, Fundação Osvaldo Cruz. (2021). *Estudo inédito traçará o perfil dos profissionais invisíveis no enfrentamento da Covid-19*. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-inedito-tracara-o-perfil-dos-profissionais-invisiveis-no-enfrentamento-da-covid-19>.

Gil, Antônio Carlos. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. – São Paulo: Atlas.

Giongo, Carmem Regina; Monteiro, Janine Kieling; Sobrosa, Gênesis Marimar Rodrigues. (2015). *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Revisão Sistemática da Literatura*. Trends in Psychology / Temas em Psicologia – 2015, Vol. 23, nº 4, 803-814

Gómez, Victoria Ayelén. (2017). *Desamparo e sofrimento no trabalho bancário: um estudo de caso em clínica do trabalho*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, para obtenção do título de mestre em Psicologia. Universidade de Brasília. Brasília.

Katsurayama, Marilise; Parente, Rosana Cristina Pereira; Moretti-Pires, Rodrigo Otávio. (2016). *O trabalhador no Programa Saúde da Família no interior do Estado do Amazonas*. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 14 n. 1, p. 183-198, jan./abr.

Mendes, A. M. et. al. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo. 368 p.

Monteiro et. Al (2021). *Trabalho em saúde e as repercussões durante a pandemia de covid-19: um estudo documental*. Cogitare enferm. v26:e75187. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/75187/pdf>.

Oliveira, F. (2018). *A questão do Estado: vulnerabilidade social e carência de direitos*. In: Subsídios à Conferência Nacional de Assistência Social. Brasília: CNAS, out. (Cadernos ABONG).

Prodanov, C. C.; Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale.

Ricahrdson, Roberto J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas. 334 p.

Salino, Alessandra Valle; Ribeiro, Glaucia Maria de Araújo (2023). *Análise da oferta de hospitais e leitos hospitalares no estado do Amazonas ante a pandemia da Covid-19*. Saúde debate 47 (136) 03 Abr 2023Jan-Mar 2023 • <https://doi.org/10.1590/0103-1104202313613>

Souza, Luciana Karine de. (2019). *Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática*. Arq. bras. psicol. vol.71 no.2 Rio de Janeiro maio/ago. 2019

Vasconcelos, Ana Cláudia Leal. (2017). *Situação de trabalho docente no Instituto de Computação de uma universidade pública federal: debate de norma e dimensionamento de valores do bem comum*. Niterói-RJ.

UM RELATO DE EXPERIÊNCIA: CLÍNICA DO TRABALHO EM AÇÃO

Elisana Ligia Garcia Barboza

Psicóloga
Mestre em Ciências da Saúde
elisana.palmas@mail.uft.edu.br
Universidade Federal do Tocantins – UFT

Janaína Vilares da Silva

Psicóloga
Mestre em Comunicação e Sociedade
vilaresjana@gmail.com
Universidade Federal do Tocantins – UFT

Amanda Christina Sousa Figueiredo

Psicóloga
amanda.figueiredo@mail.uft.edu.br
Universidade Federal do Tocantins – UFT

Luana de Carvalho Ribeiro

Graduanda de Psicologia
ribeiro.luana@mail.uft.edu.br
Universidade Federal do Tocantins – UFT

RESUMO

O projeto denominado “Clínica do Trabalho” foi promovido por um Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, do norte do país, objetivando o acolhimento e a promoção de saúde de servidores públicos federais, com foco em questões do trabalho. Dessa forma, em 2021/2, foram realizados encontros grupais, por meio de uma plataforma virtual, disponibilizada pelo órgão gestor deste SIASS. Os servidores foram convidados a participar do grupo através de um *card*, com link elaborado no *Google Forms* para realizar a inscrição, encaminhados via e-mail institucional. O grupo apresentado, neste projeto, realizou seus encontros às terças-feiras no período matutino e contou com 9 servidores inscritos. Porém, ao longo das atividades, alguns deixaram de comparecer, finalizando com 5 participantes. Em linhas gerais, o grupo teve, enquanto queixa principal, a pressão psicológica e as relações interpessoais manifestas no contexto de trabalho, com destaque para as relações de poder em nível institucional e o relacionamento entre os pares. Desse modo, concluiu-se que o projeto proporcionou um espaço fértil para acessar os contextos laborais manifestos a partir da fala dos servidores participantes.

Palavras-chave: Clínica do trabalho; Psicodinâmica do trabalho; Servidores públicos.

1. INTRODUÇÃO

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal.

Considerando que uma das ações do SIASS é o acompanhamento da saúde do servidor e servidora no seu processo de adoecimento, tanto no que diz respeito à questão individual, como nas relações com seus pares, foi pensado por uma psicóloga, uma das autoras deste

projeto, a realização de uma intervenção com os servidores, utilizando como base o conhecimento da Psicodinâmica do Trabalho, que busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos, que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho.

Assim, o presente trabalho teve como intuito descrever as atividades desenvolvidas ao longo do segundo semestre do ano de 2021, referentes ao projeto “Clínica do Trabalho”, promovido por um SIASS, localizado no norte do país, pautando-se em uma perspectiva de promoção da saúde, por meio da escuta, criando um espaço em que os participantes pudessem falar sobre questões e afetos presentes no contexto de trabalho, considerando-se a percepção do servidor e da servidora frente aos seus limites em circunstâncias que provocam adoecimento.

O objetivo do projeto foi tornar possível, ao trabalhador e à trabalhadora, construir uma percepção de seus sofrimentos e prazeres no trabalho, que perpassam não apenas nos contextos de trabalho, mas também, nas relações interpessoais, possibilitando, dessa forma, intervir no problema manifesto, por meio da mobilização coletiva, construindo ferramentas e recursos para enfrentar as situações emergentes e, conseqüentemente, reduzir o quantitativo de afastamentos.

Segundo Heloani e Lancman (2004), aprender e compreender as relações de trabalho exige mais do que a simples observação, mas, sobretudo, uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas menos evidentes que precisam ser desvendadas.

O mundo do trabalho representa um complexo subjetivo, que pode tanto auxiliar na promoção da qualidade de vida como também exercer um domínio sobre o ser humano, justamente por conta do controle do capital por parte de alguns, hierarquizando os que ocupam o poder, sob os quais estão aqueles que são explorados e, mais abaixo, aqueles que “a possibilidade do trabalho, não veio a salvar” (Heloani & Capitão, 2003, p. 103). Com a virada neoliberal, as organizações estão sustentadas na valorização do lucro e na competição entre os sujeitos, o que leva a um processo de individualização dos trabalhadores e um comprometimento dos processos subjetivos (Dejours, 2004).

De acordo com Martins e Mendes (2012), ao longo da história humana, o trabalho se impõe como um dos protagonistas na produção da existência social, constituindo-se enquanto uma atividade que influencia diretamente na saúde dos trabalhadores. Em decorrência das céleres transformações no mundo do trabalho, aumenta-se a complexidade da investigação e das formas de cuidado direcionadas ao sofrimento que se manifesta nas relações trabalhistas.

Nesse sentido, ressalta-se a prática da clínica do trabalho, um método que se utiliza da pesquisa-ação e que busca desenvolver o campo da saúde mental e do trabalho (Bueno & Macêdo, 2012). O processo clínico destacado envolve, também, uma investigação e

intervenção, por isso, é importante evidenciar a presença dos aspectos políticos que envolvem a prática. Conforme Ghizoni *et al.* (2014, p. 90) inferem:

A dimensão política da clínica do trabalho fica mais evidente a partir do espaço de deliberação, que promove a emancipação. Valorizar a experiência, a partir da fala do real do trabalho, refaz o caminho da conscientização. A análise das situações de trabalho favorece a renovação da capacidade de pensar e para o agir coletivo, que é uma via para a emancipação do sujeito no trabalho.

A partir disso, este projeto teve como objetivo promover, por meio da escuta, um espaço em que os sujeitos envolvidos pudessem falar sobre questões e afetos presentes no contexto de trabalho, tornando possível a construção da subjetividade, tanto nos contextos de trabalho quanto nas relações ali presentes e das quais fazem parte. Assim, neste trabalho, será descrito o percurso da Clínica do Trabalho, versão online, desenvolvida ao longo do segundo semestre de 2021.

2. METODOLOGIA

A divulgação para a Clínica do Trabalho ocorreu no mês de agosto no ano de 2021, por meio do encaminhamento do folder, com informações sobre o Projeto, bem como um formulário de inscrição a ser preenchido pelos servidores e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a fim de reforçar o compromisso sigiloso dos encontros, de forma eletrônica, para as Instituições conveniadas com o SIASS, sendo realizadas duas chamadas, com aproximadamente um mês de intervalo.

Os encontros grupais foram realizados em plataforma virtual, cujo acesso ocorria a partir de uma chave encaminhada aos participantes inscritos, a fim de preservar o sigilo. Após o período de divulgação e inscrições, foram formados três grupos com, no máximo, 10 (dez) participantes cada. No ato da inscrição a/o participante indicava o horário de sua preferência dentre os disponíveis.

Dessa maneira, o grupo foi composto, inicialmente, por nove participantes, todavia, ao longo dos encontros, permaneceram cinco. Semanalmente, o link para acesso à sala virtual, assim como sua respectiva chave eram enviados, via e-mail, para os participantes. Cada encontro teve, em média, a duração de 1 hora e 30 minutos, sendo que, ao total, foram realizados 10 encontros em cada grupo. O referido grupo foi conduzido por uma das psicólogas do SIASS, conjuntamente com, pelo menos, uma das estagiárias de psicologia do SIASS.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em linhas gerais, o grupo apresentou, como queixa geral, a pressão psicológica e as relações interpessoais no contexto de trabalho, com destaque para as relações de poder em nível institucional e o relacionamento entre os pares. Percebeu-se que o sofrimento manifesto na fala dos participantes dava ênfase à falta de reconhecimento por parte dos colegas de trabalho, com descrição de eventos, nos quais havia sentimentos e sensações como a perseguição no ambiente laboral.

Compreende-se que a mobilização subjetiva é um processo intersubjetivo que se caracteriza pelo engajamento da subjetividade dos trabalhadores pelo espaço público de discussões sobre o trabalho (Vieira, Mendes & Merlo, 2013). Entretanto, esse processo está sujeito ao reconhecimento do fazer do trabalhador e da trabalhadora pelos colegas e pela hierarquia. Portanto, a experiência intersubjetiva desse reconhecimento dá-se no campo das relações sociais - dinâmica que constitui um dos níveis da construção da identidade e pode ser assemelhada à sublimação na psicanálise (Dejours, 2012a)

Embora, de uma maneira geral, os participantes do grupo descrevessem a equipe como colaborativa, sentiam-se pressionados por múltiplos agentes e demandavam encaminhamentos possíveis para o setor a partir da Clínica do Trabalho.

Dessa forma, ajudar o trabalhador e a trabalhadora a enfrentarem o desvelar dos seus medos, a reconhecerem a falta e produzirem um novo discurso, em um universo de discursos tão totalitários como o laboral, torna-se mais viável, quando o clínico do trabalho aceita o desafio de desenvolver uma escuta que o aproxima do outro, ciente, também, de suas limitações (Gama *et.al*, 2016). Como afirmou um dos participantes da clínica: “[...] não há resposta a ser dada...”.

Assim, percebeu-se que as queixas dos trabalhadores eram complementares e as contribuições que estes apresentaram ao longo dos encontros tornaram os momentos de fala e escuta um espaço de troca importante para todos os envolvidos.

Foram abordadas, nos encontros, as relações interpessoais no contexto do trabalho, sobretudo, as de poder. Nesses encontros, surgiram percepções de clientelismo e bajulação para conseguir algo de interesse próprio de um (a) ou outro (a) servidor (a), em detrimento do reconhecimento e valorização do esforço de outros.

De acordo com Augusto, Freitas e Mendes (2014), o processo de reconhecimento se conecta com o destino do sofrimento no trabalho, pois, ao ter a utilidade do ofício autenticada, o trabalhador e a trabalhadora ressignificam a sua experiência de sofrimento presente no

encontro com o real do trabalho, que se transforma em prazer. Observou-se que uma servidora não encontrava esse reconhecimento entre seus pares, o que intensificava sua experiência de sofrimento, uma vez que, além da falta de reconhecimento, sentiu que seu coletivo de trabalho procedia contra a realização da sua própria atividade laboral.

As pressões psicológicas externas, que têm sentido no contexto laboral, também se fizeram presentes nas falas dos participantes, tanto por parte de hierarquias quanto por parte de usuários do serviço. Segundo relataram, a relação no coletivo foi satisfatória e colaborativa, pois sentiam que os colegas apoiavam uns aos outros.

Neste projeto, resgatamos as contribuições de Dejours (2004, p. 33), o qual aponta que “a cooperação é um meio poderoso para conjurar a solidão social temida por muitos homens e mulheres. É nesse sentido que a cooperação é, também, uma modalidade essencial para a socialização e a integração a uma comunidade de pertencimento”. Assim, considera-se que a cooperação é um processo que implica um “abrir mão”, mas que também promove essa perspectiva de suporte mútuo.

Em relação à pressão que alguns participantes sentiam por parte dos usuários, diz respeito à questão de que eles não conseguem resolver uma demanda que deveria ser direcionada à instituição, mas que chega diretamente para eles, de forma personalizada. Relataram que sofreram, inclusive, com a exposição nominal nas redes sociais e que não se sentiam protegidos pela instituição, percebendo-se sozinhos no momento em que o ataque acontecia.

Além disso, a omissão por parte dos gestores, também, foi algo bastante apontado pelos participantes, uma vez que se tinham o conhecimento de eventos que intimidavam os servidores, como ameaças e exposição nas redes sociais, todavia se mantinham “calados”. Relataram não haver uma resposta frente aos sintomas psicossomáticos que possuem por conta do estresse em decorrência do trabalho e essa omissão da gestão, também, promovia um adoecimento. Há uma personalização dos cargos, conforme indicavam os participantes, o que se estabelecia com as relações políticas e de poder na instituição.

Sem o exercício da colaboração, torna-se mais difícil para os trabalhadores a exigência de seus direitos, o que o força a negligenciar seu sofrimento, para não perderem sua fonte de renda ou para que não sejam afastados. Para Dejours (2004), o real do trabalho vai muito além da materialidade, porque também se manifesta a partir do real do mundo social, visto que o corpo e os afetos também estão implicados, bem como as relações sociais, a resistência à dominação e o próprio desenvolvimento da inteligência e da subjetividade.

Como encaminhamento, o clínico do trabalho considerou o início da psicoterapia, como mais uma estratégia que seria importante para o enfrentamento do sofrimento dos participantes, aliada à permanência na Clínica do Trabalho.

Destacam-se, então, as contribuições de Gomez, Chatelard e Araújo (2021), que consideram que a escuta do sofrimento que emerge a partir do contexto laboral permite estudar as relações de poder presentes neste, bem como nas práticas institucionais, suas leis de funcionamento, cultura e campos de força que se manifestam sobre os trabalhadores, contribuindo com o sofrimento e patologias psicossociais do trabalho.

Assim, observou-se o movimento de acolhida que uma participante fez em relação às contribuições que o grupo lhe ofereceu, posto que se abriu para perspectivas que antes não lhe estavam acessíveis.

A partir da realidade das relações no seu contexto de trabalho, outra participante destacou sua preocupação em conseguir agir com sabedoria e inteligência emocional para lidar com as relações tóxicas em seu contexto de trabalho, uma vez que não acreditava ser possível transformar os seus colegas, mas promover uma autotransformação.

Nesse sentido, vê-se as contribuições de Ghizoni *et al* (2015), os quais consideram que o processo de fala, escuta e reflexão entre os colegas em espaço coletivo permite aos trabalhadores compreenderem sobre o trabalhar e seus processos, ampliando o seu poder de ação frente às condições que tornam o sofrimento mais grave no trabalho.

O problema referente à comunicação, segundo uma participante, foi uma questão profundamente prejudicial no âmbito institucional. Sob o ponto de vista dela, o envolvimento entre os servidores no âmbito institucional não é adequado e, às vezes, se toma conhecimento de algo por pessoas externas, porque a comunicação não foi transparente.

Considera-se que, pelo movimento do grupo, foi possível observar que o reconhecimento dispensado aos participantes naquele espaço proporcionou um fortalecimento de sua própria autoestima, observando sua importância e suas capacidades, na medida em que as trocas lhes fortaleceram enquanto pessoas e profissionais e facilitaram a melhoria do processo de comunicação.

Ademais, outra pauta apresentada pelo grupo diz respeito à preocupação e questionamentos com relação à aposentadoria, bem como os planos para o futuro. Esse processo de planejamento é muito importante para os trabalhadores, pois, como indica Nascimento e Polia (2019), o trabalho é uma ocupação na qual o sujeito dedica o maior tempo ao longo de sua vida, exigindo deste um grande investimento pessoal, o que implica a necessidade de que os trabalhadores invistam, também, no planejamento para a futura condição de aposentadoria.

Para as autoras, “em todo processo de transição, são necessárias a adaptação mental e física, para que o trabalhador se visualize como aposentado” (Nascimento & Polia, 2019, p. 391).

A sobrecarga de trabalho foi abordada por outra participante, ao relatar o peso e as consequências disso em sua vida. Dessa forma, a servidora apontou a busca pelo equilíbrio para lidar com a grande pressão que seu trabalho lhe impõe, uma vez que atende público em vulnerabilidade e determinadas situações levaram-na ao adoecimento com reações psicossomáticas.

Evidencia-se, no processo da Clínica do Trabalho, por parte dos participantes, a busca do cuidado com a saúde mental, procurando meios de manejar, de forma positiva, as diversas situações estressantes que são habituais no contexto do trabalho, no qual encontrar meios de fortalecer os vínculos familiares e sociais, também, é algo muito importante, tendo em vista a centralidade que o trabalho exerce na vida (Melo et al., 2020).

Ao término de cada encontro, era solicitado uma palavra que pudesse definir aquele momento, obtendo, assim, o feedback do que foi o encontro naquele dia. Essa estratégia era uma forma de concluir o que foi trabalhado e sintetizar sentimentos e afetos vivenciados naquele momento. Dessa forma, ficou nítido o quanto essas palavras traduziam o caminhar dos participantes ao longo dos encontros, considerando seus relatos e contribuições, evidenciando, de forma satisfatória, a eficácia do processo da Psicodinâmica do Trabalho, no processo da Clínica do Trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A centralidade do mundo do trabalho convoca os profissionais de psicologia que atuam na área da saúde para uma constante atualização dos estudos e práticas, haja vista a dinamicidade que o trabalho apresenta em decorrência da própria transformação cotidiana das formas de produção e reprodução do capital. Dessa maneira, a Clínica do Trabalho proporcionou um espaço fértil para acessar os contextos laborais manifestos a partir dos participantes inscritos na ação.

Embora o contexto virtual apresente seus obstáculos, considera-se que o espaço de compartilhamento horizontal de fala e escuta que a referida Clínica proporcionou podem promover o desenvolvimento de recursos para o enfrentamento do sofrimento no contexto de trabalho. Além disso, as trocas de experiências, queixas e demandas por parte dos trabalhadores participantes foi gerador de aprendizado também para a escuta clínica, considerando a inclusão de estagiários de psicologia no desenvolvimento dos encontros.

Considera-se que a realização dos encontros em plataforma virtual também abriu caminhos para que participantes de municípios distintos pudessem compor os grupos, abrangendo o alcance da Clínica do Trabalho entre os servidores federais em nível estadual.

Por fim, destaca-se que o feedback dos participantes que permaneceram até o último encontro da Clínica do Trabalho ganhou contornos positivos, identificando melhorias nas maneiras com que os trabalhadores enfrentaram as adversidades presentes em seus contextos de trabalho e que lhes promoveram sofrimento. Assim, a continuação do projeto, seja em caráter presencial ou virtual, será de grande benefício para o cuidado e atenção à saúde dos servidores do Estado do Tocantins e um importante campo de experiência na formação de estudantes de psicologia.

REFERÊNCIAS

Bueno, M., & Macêdo; K. B. (2012). A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 306-318. Recuperado de: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010/723>.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção [online]*, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>.

Augusto, M. M., Freitas, L. G., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 34-55. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>.

Ghizoni, L. D., Medeiros, S.N., Carvalho, G. M., Santana, P. M., Magnus, C. N., Lima, P. A. M., Moraes, R. D., Merlo, A. R. C., & Ana Magnólia Mendes, A. M. (2015). Clínica Psicodinâmica do Trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho. Desafios - *Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins*, 1. (1). <https://doi.org/10.20873/uft.2359-3652.2014v1n1p74>.

Gama, P. L., Mendes, A. M. B., Araújo, J. P., Galvão, M. G. A., & Vieria, F. O. (2016). *Ressignificação do sofrimento: clínica do trabalho em um hospital escola*. R. Laborativa, v. 5, n. 1, p. 38-63, abr./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

Gomez, V. A., Chatelard, D. S., & Araujo, T. C. C. F. (2021). Clínica do Trabalho: Contribuições da Psicanálise para o Exercício Profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão [online]*, 41(2). <https://doi.org/10.1590/1982-3703003192735>.

Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2), 171-183. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200004&lng=pt&tlng=pt.

Melo, B. D., Pereira, D. R., Serpeloni, F., Kabad, J. F., Kadri, M., Souza, M. S., & Rabelo, I. V. M. (Orgs). (2020). Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19:

recomendações gerais. *Cartilha Fiocruz*. Rio de Janeiro. Recuperado de:
<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/40748>

Nascimento, P. D. M., & Polia, A. A. (2019). Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. *Cad. Bras. Ter. Ocup.*, 27(2), 390-402. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1647>.

Eixo 11 – Trabalho, questão social e antropoceno

REFLEXÕES SOBRE O ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR NA ERA ANTROPOCENO

Carla A. Furtado
Doutoranda
cf@carlafurtado.com.br
Universidade Católica de Brasília – UNB

RESUMO

Vivemos no Antropoceno, a primeira era geológica na qual a civilização humana constitui o principal vetor de transformações ambientais capazes de tornar a vida no planeta insustentável. Este ensaio teórico parte de pressupostos das ciências ambientais que identificam a atual era geológica como consequência de mecanismos de ação do capitalismo neoliberal que, visando ao crescimento ilimitado, conduziram ao esgarçamento do tecido ambiental. A partir desses pressupostos, estabelece correlações entre o Antropoceno e o dilaceramento dos tecidos social e psíquico, com especial foco nos impactos sobre a saúde mental do trabalhador. Visto que o adoecimento ascende à medida que se intensifica a ação neoliberal sobre as relações e condições de trabalho, o estudo aponta que há espaço para a proposição de um olhar de amplo escopo para a sustentabilidade, correlacionando-se economia, meio ambiente, sociedade e indivíduo. Há também, oportunidade de disseminação do Antropoceno para além das esferas ambientais e, em especial, na psicologia.

Palavras-chave: Antropoceno; Neoliberalismo; Saúde Mental; Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

As transformações econômicas, políticas e socioculturais na era do capitalismo neoliberal aprofundaram a crise ambiental, com repercussões sobre os sistemas sociais e a saúde humana. No âmbito da biosfera, na busca pelo crescimento econômico ilimitado o neoliberalismo provocou alterações capazes de forjar a primeira era geológica resultante da ação do homem, o Antropoceno. Como consequência, há eventos climáticos graves e em polos extremos, de incêndios a inundações nos hemisférios sul e norte do globo, causando instabilidade e riscos de colapso social (Schug et al., 2023).

Neste contexto sócio-histórico, testemunha-se também sofrimento mental patogênico crescente com escalada de transtornos mentais e comportamentais nos trabalhadores. A lógica do capital, capaz de desestabilizar a biosfera, atuou também na desestabilização das condições de trabalho decente e na captura das subjetividades, conforme descrito na psicopolítica de Han (2018). Mecanismos neoliberais – como a desregulamentação e a flexibilização das relações trabalhistas, a precarização extrema das condições de trabalho e a pressão crescente por performance – constituíram circunstâncias de aprofundamento do adoecimento psíquico, em especial, a depressão e o Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG).

Este ensaio teórico busca examinar as correlações entre a ascensão do capitalismo neoliberal, a crise ambiental e o adoecimento mental do trabalhador. Propõe, com isso, um olhar de amplo escopo para a sustentabilidade ao relacionar economia, meio ambiente, sociedade e indivíduo. Compreender essa interrelação contribui para se pensar e propor ações que preservem e potencializem a saúde e o bem-estar do trabalhador, Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 3, e promovam condições efetivas de trabalho decente, Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 8 (Organização das Nações Unidas, 2015).

2. ANTROPOCENO: A ERA GEOLÓGICA FORJADA PELO NEOLIBERALISMO

Pesquisadores relacionaram a expansão da globalização, do capitalismo e do neoliberalismo à degradação do tecido ambiental. De 1999 a 2003, o *International Geosphere-Biosphere Programme* materializou em um conjunto de gráficos o impacto humano sobre o planeta desde 1750 (Steffen et al., 2003). A data inicial foi escolhida para registrar as transformações advindas com o início da Revolução Industrial, que esperavam-se ser as maiores. Contudo, os gráficos evidenciaram que as mudanças ganharam magnitude a partir da década de 1950, em decorrência da aceleração exponencial do capitalismo (Steffen et al., 2015). O fenômeno, que se vê nas Figuras 1 e 2, ganhou o nome de Grande Aceleração.

Figura 1 - Tendências Socioeconômicas (Steffen et al., 2015)

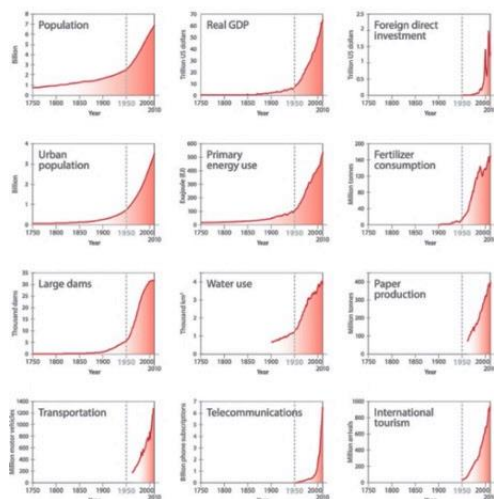
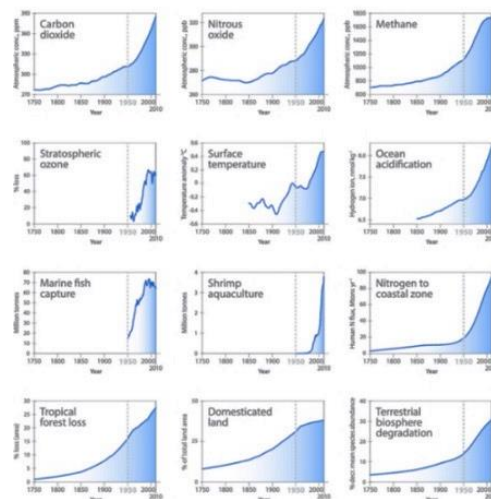


Figura 2 - Tendências do Sistema Terrestre (Steffen et al., 2015)



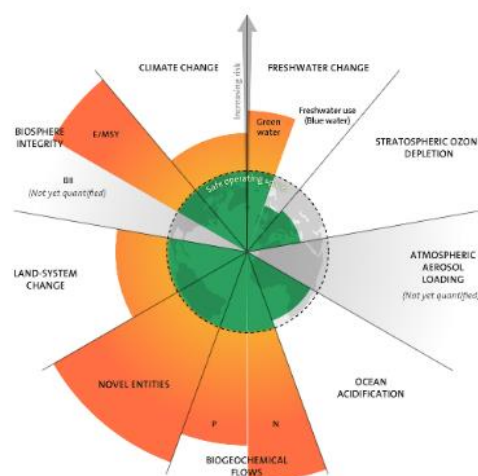
As manchas gráficas, que se expandem a partir da metade do século 20, constituem evidências que apoiam a teoria de que foi nesse período que o planeta deixou o Holoceno. Por Holoceno compreende-se a era geológica iniciada há cerca de 10–12 mil anos, cujo clima

ameno e estável propiciou o desenvolvimento da civilização humana. Há evidências claras de mudanças fundamentais no estado e funcionamento do Sistema Terrestre impulsionadas pelas atividades humanas relacionadas à expansão econômica (Steffen et al., 2003).

Ao deixar o Holoceno, a Terra ingressou em uma era batizada de Antropoceno – a primeira na qual o ser humano é a força dominante sobre o funcionamento da biosfera. Embora o termo conste em registros do século 19, foi apenas em 2000 que ganhou expressão a partir de uma proposta apresentada pelos cientistas Paul Crutzen e Eugene Stoermer. Dois anos mais tarde, Crutzen (2002) publicou artigo na *Nature* intitulado “Geology of Mankind”, no qual postula: A não ser que haja uma catástrofe global – o impacto de um meteoro, uma guerra mundial ou uma pandemia – a espécie humana seguirá como a maior força ambiental por milênios (p. 23). Os fenômenos decorrentes do Antropoceno são amplamente difundidos: aquecimento global, maiores riscos de eventos ambientais extremos como inundações e secas, extinção em massa de espécies, entre inúmeros outros.

Graças à sistematização de parâmetros e dados que evidenciam a degradação do planeta e sua associação à ação do homem a partir da expansão do capitalismo, foi possível estabelecer paradigmas científicos consensuais para o desenvolvimento sustentável ambiental. A relação entre as variáveis tem favorecido a articulação de enfrentamento, envolvendo cientistas, sociedade civil, poder público e iniciativa privada. Um dos profícuos exemplos desse alinhamento mundial a partir da ciência é o diagrama dos Limites do Planeta (Perrson et al., 2022). São nove parâmetros ambientais, dentro dos quais se considera seguro operar sem que sejam gerados impactos irreversíveis – quatro deles já foram ultrapassados: mudanças climáticas, perda de biodiversidade, novas entidades (como microplástico) e fluxo biogeoquímico (Figura 3).

Figura 3 - Planetary Boundaries (Stockholm Resilience Centre, 2022)



3. PARA ALÉM DO TECIDO AMBIENTAL: A DILACERAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Vivemos no Antropoceno. Compreendê-lo enquanto consequência do capitalismo neoliberal permite perspectivas mais amplas para os desafios da sustentabilidade. Para além da desestabilização da biosfera, estão a instabilidade social e o adoecimento psíquico. No âmbito do trabalho, a busca por crescimento econômico ilimitado promoveu mudanças estruturais, como desregulamentação, flexibilização e precarização, além de esquemas de pressão por performance e monitoramento individual e coletivo de produção e afetos por tecnologia.

O capitalismo neoliberal constituiu uma narrativa de liberdade e passou a oferecê-la ao trabalhador enquanto destituía os mecanismos sociais de proteção. Mais que um modelo econômico, o neoliberalismo tornou-se uma racionalidade que atravessa a sociedade, com mecanismos que forçam as pessoas a funcionar de acordo com os novos termos impostos a elas – no âmbito do trabalho, performar e competir entre si como se empresas fossem (Dardot & Laval, 2016).

Na ditadura do capital, a liberdade individual passou a ser explorada ao máximo. Desse modo, enquanto trabalhadores competem individualmente, explorando a si mesmos e sendo sua própria empresa, o capital se multiplica e a concentração de renda torna-se a maior em toda a história do sistema capitalista. A liberdade conduziu a coerção, antes externa, para o locus interno. A exploração deu lugar à autoexploração visto que tudo que se possui para comercializar é a própria força de trabalho. Dessa forma se instalou a obsessão pela otimização ilimitada do próprio desempenho. Os transtornos mentais e comportamentais, como a depressão e a Síndrome de *Burnout*, à autoexploração voluntária (Han, 2018).

Em uma civilização pautada pela performance, o efeito do adoecimento psíquico do trabalhador desperta maior atenção quando medido pela perda financeira. Em 2030, o custo mundial dos transtornos mentais e comportamentais deverá alcançar a casa dos US\$ 6 trilhões. Em 2010, o montante foi de US\$ 2,5 trilhões, o que evidencia uma escalada nos custos do adoecimento. Cerca de dois terços dos valores mencionados representam evasão de recursos por dias de trabalho perdidos em decorrência de incapacidade laboral ou morte (Mnookin et al., 2016). Para além dos aspectos monetários e de produtividade, destaque-se aqui o fato de 1 bilhão de pessoas vivenciarem sofrimento psíquico (The Lancet Global Health, 2020).

Previamente à pandemia, a incidência de depressão no Brasil no Brasil já estava acima da média mundial (4,4%) e em primeiro lugar na América Latina, com 5,8%. No que tange ao TAG, o país já era o primeiro no planeta, com 9,3% da população acometida (World Health Organization [WHO], 2017). Em 2018 despontava como a segunda causa de pagamento de

auxílio-doença (30,67%), seguida pelo TAG (17,9%), ambos atrás apenas dos acidentes de trabalho (Instituto Nacional do Seguro Social [INSS], 2019). Em 2020, houve aumento de 20,6% em relação a 2019 na concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez por transtornos mentais (INSS, 2021).

Em 2022, a Organização Mundial da Saúde (WHO, 2022) apontou aumento de 25% na prevalência de ambos os transtornos, no mundo e igualmente no Brasil, e passou a considerar que cerca de 15% dos trabalhadores adultos vivem com algum transtorno mental e comportamental. Outros censos sinalizam que o adoecimento no país pode ser maior: o Covitel – *Inquérito Telefônico de Fatores de Risco para Doenças Crônicas Não Transmissíveis em Tempos de Pandemia* (Hallal et al., 2022) – registrou no país incremento de 41% nos diagnósticos de depressão, entre o período pré-pandêmico e o primeiro trimestre de 2022.

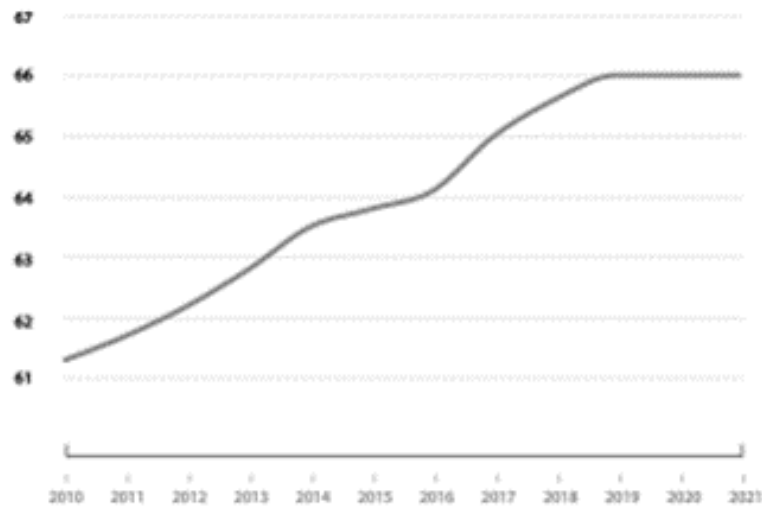
De acordo com o Programa Trabalho Seguro, coordenado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), são as seguintes as causas da intensificação do adoecimento mental do trabalhador no Brasil: estresse laboral, cargas horárias exaustivas, metas abusivas, assédio moral, perseguição do líder imediato, entre outras. No processo transpandêmico, somaram-se a esses fatores os desafios do teletrabalho não planejado e os riscos sanitários aos quais os trabalhadores em modalidade presencial seguiram expostos (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, 2021).

4. A INSUSTENTÁVEL CONDIÇÃO DO TRABALHADOR

Os desafios relativos à saúde mental do trabalhador devem ser analisados à luz dos desafios da sustentabilidade, sendo essa compreendida como a capacidade de sobrevivência ou de persistência de sistemas naturais e biopsicossociais sem que ações presentes comprometam as possibilidades futuras ou causem danos irreparáveis a esses sistemas.

A menos de 7 anos da data de cumprimento da Agenda 2030, relativa aos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), as nações estão distantes dos marcos estabelecidos. De acordo com o *Sustainable Development Report* (Sachs et al., 2022), nos últimos anos o mundo permaneceu estagnado em relação às 164 metas estabelecidas (Figura 4).

Figura 4 - SDG Index Score World Average, 2010–2021 (Sachs et al., 2022)



O capitalismo neoliberal forjou o Antropoceno e está desmantelando o trabalho decente com a minimização voluntária do Estado, a flexibilização da legislação trabalhista e a precarização do trabalho, indo de encontro frontal ao ODS 8, que preconiza trabalho decente para todas e todos. Compreenda-se, por trabalho decente, o respeito aos direitos no trabalho, a eliminação de todas as formas de discriminação, a erradicação de trabalho forçado e trabalho infantil, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (International Labour Organisation, 1999).

A ausência de condições decentes de trabalho impacta o alcance de outros Objetivos, como promover a saúde mental e o bem-estar (ODS 3). Do outro, intensificam-se as condições deletérias no trabalho formal e a expansão de uma classe batizada de precariado (Standing, 2020), que subsiste sem mínima previsibilidade e condições essenciais de segurança. Cabe dizer que não é apenas ter trabalho que previne o distresse, é ter trabalho de qualidade e com razoável percepção de estabilidade (Burchell et al., 2002).

Levantamentos estatísticos e investigações qualitativas sustentam a existência de uma escalada de transtornos mentais e comportamentais nos trabalhadores. Visto que o adoecimento ascende à medida que se intensifica a ação neoliberal sobre as relações e condições de trabalho, há espaço para a proposição de um olhar de amplo escopo para a sustentabilidade, correlacionando-se economia, meio ambiente, sociedade e indivíduo. Há também, oportunidade de disseminação do Antropoceno para além das esferas ambientais, enquanto consequência de mecanismos neoliberais – mecanismos esses que também desarticulam agrupamentos sociais e colonizam a subjetividade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aproximação entre a psicologia e a sustentabilidade constitui um campo em ascensão, com movimentos como a Psicologia Ambiental e a Psicologia da Sustentabilidade e do Desenvolvimento Sustentável. A primeira aborda a pessoa em seu contexto, tendo como tema central as interações entre o indivíduo e o meio ambiente físico e social (Moser, 2001). Já a Psicologia da Sustentabilidade e do Desenvolvimento Sustentável envolve otimizar e regenerar recursos pessoais para estabelecer vidas e experiências de trabalho significativas (Di Fabio, 2021).

Este ensaio propõe uma nova aproximação entre a sustentabilidade e a psicologia. Toma como ponto de inflexão o Antropoceno, suas causas e seus efeitos, propondo sua abordagem para além das ciências ambientais. Considerando-se a busca neoliberal por crescimento ilimitado como fator determinante para o dilaceramento dos tecidos ambiental, social e psíquico, há que se compreender a interação dinâmica entre ecologia, sociedade e economia e os consequentes efeitos sobre a saúde mental.

REFERÊNCIAS

- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. Routledge.
- Crutzen, P. (2002). Geology of mankind. *Nature*, 415(6867), 23. <https://doi.org/10.1038/415023a>
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo*. Boitempo.
- Di Fabio, A. (2021). The psychology of sustainability and sustainable development: Transdisciplinary perspectives. *Journal of Psychology in Africa*, 31(5), 441–445. <https://doi.org/10.1080/14330237.2021.1978670>
- Hallal, P. C., Sardinha, L. M. V., Wehrmeister, F. C., & Paula, P. C. B. (2022). *Telephone survey of risk factors for non-communicable chronic diseases in times of a pandemic – Covitel Brazil [Final report]*. <https://www.vitalstrategies.org/resources/covitel-inquerito-telefonico-de-fatores-de-risco-para-doencas-cronicas-nao-transmissiveis-em-tempos-de-pandemia>
- Han, B. C. (2018). *Psicopolítica: O neoliberalismo e as novas técnicas do poder*. Veneza.
- International Labour Organisation. (1999). Decent work: Report of the director-general. *International Labour Conference, 87th Session*.
- Instituto Nacional do Seguro Social. (2019). *INSS – Benefícios concedidos 2018* [website]. <https://dadosabertos.dataprev.gov.br/dataset/inss-beneficios-concedidos>
- Instituto Nacional do Seguro Social. (2021). *INSS – Benefícios concedidos 2020* [website]. <https://dadosabertos.dataprev.gov.br/dataset/inss-beneficios-concedidos>

Mnookin, S., World Bank Group, & World Health Organization. (2016). *Out of the shadows: Making mental health a global development priority*. The World Bank.

Moser, G. (1998). Psicologia ambiental. *Estudos de Psicologia*, 3(1), 121–130. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X1998000100008>

Organização das Nações Unidas. (2015). *Transformando o nosso mundo: A agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Resolução A/RES/70/1* [website]. <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>

Persson, L., Almroth, B. M. C., Collins, C. D., Cornell, S., Wit, C. A., Diamond, M. L., Fantke, P., Hassellöv, M., MacLeod, M., Ryberg, M. W., Jørgensen, P. S., Villarrubia-Gómez, P., Wang, Z., & Hauschild, M. Z. (2022). Outside the safe operating space of the planetary boundary for novel entities. *Environmental Science & Technology*, 56(3), 1510–1521. <https://doi.org/10.1021/acs.est.1c04158>

Sachs, J. D., Lafortune, G., Kroll, C., Fuller, G., & Woelm, F. (2022). *Sustainable development report 2022—From crisis to sustainable development: The SDGs as roadmap to 2030 and beyond*. Cambridge University Press. <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2022/2022-sustainable-development-report.pdf>

Schug, G. R., Buikstra, J. E., DeWitte, S. N., Baker, B. J., Berger, E., Buzon, M. R., Davies-Barrett, A. M., Goldstein, L., Grauer, A. L., Gregoricka, L. A., Halcrow, S. E., Knudson, K. J., Larsen, C. S., Martin, D. L., Nystrom, K. C., Perry, M. A., Roberts, C. A., Santos, A. L., Stojanowski, C. M., ... Zakrzewski, S. R. (2023). Climate change, human health, and resilience in the Holocene. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 120(4), eArticle e2209472120. <https://doi.org/10.1073/pnas.2209472120>

Standing, G. (2020). *O precariado: A nova classe perigosa*. Autêntica.

Steffen, W., Richardson K., Rockström, J., Cornell S. E., Fetzer, I., Bennett, E. M., Biggs, R., Carpenter, S. R., de Vries, W., de Wit, C. A., Folke, C., Gerten, D., Heinke, J., Mace, G. M., Persson, L. M., Ramanathan, V., Reyers, B., & Sörlin, S. (2015). Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet. *Science*, 347(6223), 1259855–1–1259855-10. <https://doi.org/10.1126/science.1259855>

Steffen, W., Sanderson, R., Tyson, P., Jäger, J., Matson, P., Moore, B., Oldfield, F., Richardson, K., Schellnhuber, H., Turner, B., & Wasson, R. (2003). *Global change and the Earth system: A planet under pressure*. Springer. <https://doi.org/10.1007/b137870>

Stockholm Resilience Centre. (2022). *Updated planetary boundaries* [website]. <https://www.stockholmresilience.org/research/planetary-boundaries.html>

The Lancet Global Health. (2020). Mental health matters [Editorial]. *The Lancet Global Health*, 8(11), eArticle e1352. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(20\)30432-0](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(20)30432-0)

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. (2021, 28 de abril). *Saúde mental no trabalho: A construção do trabalho seguro depende de todos nós* [website]. <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/451829>

World Health Organization. (2017). *Depression and other common mental disorders*.

World Health Organization. (2022). *Mental health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact: Scientific brief*.



PÔSTER



Eixo 3 – Trabalho, direitos humanos, migração, gênero e raça

EMPREGADAS DOMÉSTICAS: O INVISÍVEL TRABALHO DO CUIDADO

Alice Franco Salgueiro

Estudante de Psicologia

alice_franco@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – UFF

Beatriz Campos Pereira Frazão

Estudante de Psicologia

beatrizfrazao@estudante.ufscar.br

Universidade Federal de São Carlos – UFSCAR

Isabelle Pacheco Ferreira

Estudante de psicologia

isabellepacheco@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – UFF

Milena de Sousa Peres

Estudante de Psicologia

milena_peres@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – UFF

Suzana Canez da Cruz Lima

Doutora em Psicologia

suzanacanez@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – UFF

RESUMO

Este trabalho se propõe a contribuir para o entendimento da importância do trabalho do cuidado, bem como, apontar as dificuldades enfrentadas por mulheres que atuam como empregadas domésticas, tendo em vista a inviabilização e reconhecimento deste trabalho como algo laboral de fato. Dado que, por se tratar de um emprego que visa “cuidar da casa”, grande parte da sociedade não o reconhece o valor dele e, por conseguinte, não o associa ao símbolo da dignidade que -na maioria das vezes- está atrelado às atividades laborais. Além disso, a pesquisa visa discutir raça e gênero, com a proposta de demonstrar como a característica servil dessa função está rigidamente estruturada no Brasil desde os tempos escravocratas, sendo a empregada doméstica contemporânea as tão conhecidas amas de leite do tempo do Brasil colônia. Para isso, nós alunas negras de psicologia da Universidade Federal Fluminense (UFF) do campus de Rio das Ostras, objetivamos apontar que ao entendermos que a Psicologia não fala de um lugar de neutralidade devemos trazer o debate sobre tais questões ao meio acadêmico e devolvê-lo à sociedade, o que é papel fundamental dentro dos ambientes acadêmicos.

Palavras-chave: Empregadas Domésticas; Trabalho do Cuidado, Gênero, Racismo Estrutural.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar o estudo sobre a problemática do trabalho doméstico desenvolvido na disciplina de "Trabalho, corpo e saúde", no segundo semestre de 2022, do Curso de Psicologia da Universidade Federal Fluminense (UFF), no campus de Rio das Ostras.

O trabalho do cuidado, na maioria das vezes, é efetuado pelo gênero feminino (IBGE, 2020), pois à mulher coube às funções entendidas como delicadas e voltadas ao benefício do outro. De acordo com Molinier (2004), o trabalho do cuidado é designado “como qualquer trabalho realizado a serviço das necessidades dos outros” (p.229). Ainda, no que diz respeito à conceituação do trabalho doméstico⁴⁰, pode-se considerar como toda função exercida por pessoas maiores de 18 anos, as quais prestam “serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.” (GOV, 2016).

Assim, no Brasil, é possível afirmar que tais tarefas sempre foram exercidas por mulheres de cor, o que pode ser visto desde a colonização portuguesa, com as amas de leite e cozinheiras do engenho. O que demonstra que a abolição da escravatura não rompeu com as organizações hierárquicas propostas pela lógica da escravidão (PEREIRA, 2011). Diante disso, pode-se afirmar que uma mulher negra – em uma sociedade capitalista – está a dois passos para trás, por conta de ser mulher e por conta da sua raça.

Outra problemática existente nesta forma de trabalho diz respeito ao não reconhecimento do trabalho oferecido por essas mulheres, assim como a mão de obra negra não tinha valor durante a época do Brasil colônia, além disso, mais do que não ser reconhecido é uma atividade invisibilizada no campo social (PEREIRA, 2011). Dito isso, é necessário pontuar a importância da ⁴¹Lei Complementar 150/15, também conhecida como Proposta de Emenda Constitucional (PEC) das domésticas, na qual os direitos trabalhistas dessa parcela da população passam a ser garantidos constitucionalmente.

2. MÉTODO

O estudo foi desenvolvido por um grupo de quatro alunas como uma prática de disciplina e, neste sentido, apresentou uma metodologia compatível com uma prática de ensino. Contou com três etapas, inicialmente uma revisão bibliográfica sobre o tema, onde foi construído um embasamento teórico acerca do trabalho invisível exercido pelas trabalhadoras domésticas. Posteriormente, a realização de duas entrevistas semiestruturadas, que foi

⁴⁰ A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, dispõe sobre a profissão do trabalhador doméstico, conceituando e atribuindo-lhe direitos

⁴¹ Lei Complementar 150/15 pode ser encontrada na íntegra no site do planalto.gov.br

elaborada com intuito de também fazer provocações e questionamentos a estas mulheres que não possuíam claro conhecimento de seus direitos. Por fim, a análise de material com o apoio da Análise de Núcleo de Sentido, de acordo com Mendes (2007). As duas entrevistadas são mulheres, têm a idade por volta de 40/50 anos, casadas e mães, o que duplica a jornada de trabalho, ambas ingressaram na profissão durante a transição da infância para a adolescência, devido à necessidade de ajudar na complementação da renda de sua família. Os encontros se deram no domicílio das mulheres, cada uma entrevistada por uma dupla de alunas.

3. RESULTADOS

A partir das entrevistas, foi possível observar algumas similaridades no perfil das entrevistadas, como por exemplo, o baixo nível de escolaridade e a entrada precoce no mercado de trabalho, assim, ao entrevistá-las foi possível notar a dificuldade de compreensão acerca das perguntas que lhes eram feitas -consequências da necessidade de se ausentar da escola para entrarem no mercado de trabalho. Culminando também, na falta de estímulo de análises críticas e questionadoras acerca de seu papel como profissional. Além disso, um fator importante na análise dos casos, é que ambas entrevistadas são mulheres negras. Como diz Pereira (2011) em seu estudo, a condição de empregada doméstica é algo que vem perpassando geração por geração, pois a mulheres negras não são dadas oportunidades objetivas de exercerem outras funções. Ainda, uma das entrevistadas relatou que iniciou sua vida profissional na mesma casa em que trabalha até hoje, o que demonstra uma característica muito comum entre esse grupo de trabalhadoras, a ideia ilusória de fazerem parte da família, que faz com que a possibilidade de troca de família ou mesmo de emprego se dificulte por conta dos valores afetivos desenvolvidos. Foi muito significativa a percepção de que o trabalho prestado por essas mulheres consiste em tarefas que elas também exercem em suas próprias residências e, na maioria das vezes, sem ajuda alguma de terceiros. Esta condição configura a dupla jornada de trabalho.

Sobre os direitos trabalhistas garantidos às empregadas domésticas, no caso das mulheres entrevistadas, observou-se um desconhecimento em relação ao que lhes é garantido, bem como, um medo de exigir tais direitos e, por conseguinte, perder o emprego. O que demonstra a vulnerabilidade enfrentada por estas trabalhadoras nas relações de poder ainda existentes nesta forma de trabalho. A percepção sobre esta problemática trouxe, ao grupo de alunos envolvidos no estudo, o desejo de desenvolver rodas de conversa com este grupo de trabalhadores com o objetivo de promover maior conhecimento sobre os seus direitos bem como, promover uma escuta ativa para que essas mulheres tenham um espaço de reflexão sobre

as implicações subjetivas envolvidas no seu trabalho. O espaço de produção de reflexões também é fomentado pelo questionamento de como essas mulheres percebem a noção de valorização em relação a seus empregos, visto que uma das entrevistadas reproduz um discurso de que *esse tipo de trabalhadora* não é valorizado, porém ao ser questionada mais adiante, diz se sentir bem e valorizada na casa da família onde trabalha. A mesma mulher não sabe nomear nem um direito sequer que possui como empregada doméstica, portanto, é clara a necessidade de uma escuta qualificada e um espaço para produção de subjetividade e troca.

4. CONCLUSÃO

Para finalizar, vale ressaltar a importância da discussão sobre a temática das relações de gênero e raça no mundo do trabalho durante o processo formativo em Psicologia, através de um maior enfoque em literaturas que colocassem este debate em pauta, bem como, reafirmar o compromisso ético que o profissional de psicologia tem diante da luta antirracista. Para isso, urge a necessidade de que as mulheres negras deixem de ser retratadas apenas como “a empregada gorda e maternal” - como afirma Chimamanda Ngozi Adichie em seu livro “Americanah” (2013) - e consigam então serem representadas a partir da multiplicidade que acompanha o sujeito. Dessa forma, ao afirmar “não temos um problema negro no Brasil, temos um problema nas relações entre negros e brancos. É a supremacia branca incrustada na branquitude, uma relação de dominação de um grupo sobre o outro” (BENTO, 2022), nós estudantes de psicologia entendemos que cabe a branquitude responsabilizar-se pela a manutenção da política de morte imposta aos corpos pretos e periféricos, como também, entender que sem esses corpos a pirâmide do trabalho não consegue se sustentar.

REFERÊNCIAS

Adichie, C. N. (2013). *Americanah*. Companhia das Letras.

Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015 (2015). Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, DF. Recuperado em 05 de junho, 2023 de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm

Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude* (1st ed.). Companhia das Letras.

Coimbra, C. M. B. (1999). *Direitos Humanos: Panorama Histórico e Atualidade* [Palestra]. Seminário Psicologia e Direitos Humanos, Ribeirão Preto, SP. Recuperado em 05 de junho, 2023.

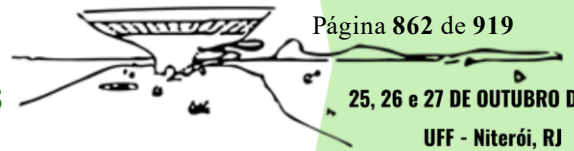
Governo Federal. (2016, April 22). *Trabalho Doméstico*. GOV.BR. Recuperado em 5 de junho, 2023 de <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/mais-acoao/trabalhador-domestico>

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (2020). Brasil. Trabalho Doméstico no Brasil.

Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas*. Casa do Psicólogo.

Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Revista Produção*, 14(3), 14-26. <https://www.scielo.br/j/prod/a/4WDd8LxFrB3yYLczWySK8Mq/?lang=pt&format=pdf>

Pereira, P. B. (2011). De escravas à empregadas domésticas: A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós abolição. Recuperado em 01 de julho , 2022 de http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602_ARQUIVO_ArtigoANPUH-Bergman.pdf



Eixo 4 – Trabalho, política e subjetividade

OUVINDO A OUVIDORIA! A SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES DE UMA OUVIDORIA EM FOCO

Janice do Carmo Demuner Magalhães
Doutora em Psicologia
carmo.janice@gmail.com

Janete do Carmo Narciso
Administradora
janete.narciso@ufes.br
Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

Rogério Zanon da Silveira
Doutor em Administração
rogerio.silveira@ufes.br
Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Entender os atravessamentos da saúde mental no trabalho tem sido um tema crescente em diversas áreas da ciência, tais como a Psicologia, a Administração e a Gestão Pública, como afirmam Sciepura e Linos (2022). Ainda que tais estudos apresentem relevância social e acadêmica, a compreensão da saúde mental no ambiente de trabalho das Ouvidorias no setor público brasileiro ainda é um conceito recente e pouco explorado.

As Ouvidorias correspondem, de acordo com o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal (SisOuv) (*Portaria nº 581, de 9 de março de 2021, da Controladoria-Geral da União, 2021*), às instâncias que propõem e coordenam as ações com vistas a desenvolver o controle social sobre a prestação de serviços da esfera pública, assim como facilitar a participação de seus usuários. Dito de outra maneira, conforme Gill et al. (2020), as Ouvidorias têm a missão de fornecer um canal para que as pessoas possam expressar suas satisfações e insatisfações acerca do desempenho e serviços prestados por uma organização, averiguando as demandas de forma equitativa e imparcial, na busca de soluções, bem como oferecendo recomendações para melhorias.

De acordo com estudos de Lim et al. (2022), uma vez que, afetados pela sobrecarga de trabalho e estresse, profissionais da esfera pública podem apresentar dificuldades em lidar com situações desafiadoras e demandas dos cidadãos. Neste sentido, afirmam, ainda, que aprofundar a investigação do estresse no ambiente de trabalho e seu impacto na saúde mental é fundamental para reconhecer a necessidade premente de abordagens eficazes que enfrentem essa questão complexa. Somente por meio dessa análise é possível desenvolver estratégias coerentes que atendam às necessidades dos trabalhadores, protejam sua saúde mental e promovam seu bem-estar geral.

É notório que enquanto instância de escuta de manifestações diversas, por vezes, os trabalhadores que atuam em Ouvidorias são atravessados por conflitos que podem atingir seus valores pessoais, trazendo-lhes angústias e sofrimentos. Além disso, é fundamental que as Ouvidorias sejam compreendidas como espaços organizacionais que fomentam a confiança, o sigilo e o respeito às questões dos usuários. Assim, este estudo – ainda em desenvolvimento – relata a experiência de pesquisa advinda de dissertação de mestrado com o objetivo de analisar a atividade de trabalho dos servidores públicos de uma Ouvidoria no estado do Espírito Santo. Para tanto, duas linhas são convocadas no direcionamento teórico-metodológico: a Teoria da

Subjetividade de González Rey (Rey, 2003) e a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) de Christophe Dejours (Dejours, 2011a, 2011b).

A Teoria de Rey (Rey, 2003) define subjetividade como um processo complexo e dinâmico que se desenvolve dentro do contexto cultural e social no qual os indivíduos estão inseridos. Desta forma, a subjetividade é entendida como algo que emerge das interações sociais, das experiências vivenciadas e das significações atribuídas pelos indivíduos em seu contexto cultural.

Buscando compreender os sentidos subjetivos e as configurações subjetivas presentes nos processos psicológicos humanos e levando em consideração a influência da cultura, das relações sociais e das experiências individuais, a teoria da Subjetividade oferece uma perspectiva ampla e abrangente para compreender os múltiplos e singulares processos de subjetivação que ocorrem nas atividades humanas em diferentes esferas (Souza & Torres, 2019).

Rey e Martínez (2017) ressaltam que a pesquisa baseada nessa abordagem teórica e dialógica, reconhece a importância da troca e da participação ativa dos sujeitos envolvidos para a produção de conhecimento, permitindo que o pesquisador e os participantes trabalhem juntos para construir uma compreensão mais profunda e significativa do fenômeno estudado.

Contribuindo no aporte teórico, a PDT salienta – com enfoque nas relações estabelecidas no trabalho - que as relações sociais são constituídas também pelo viver no trabalho. Logo, Dejours amplia a discussão para a reflexão das situações e dinâmicas de prazer e sofrimento, afirmando que a saúde mental dos trabalhadores está ligada às experiências e estratégias que estes operam em atividade (Dejours, 2004, 2011b). Assim, nota-se que o discurso do trabalhador, aquilo que o trabalhador fala e elabora de seu trabalho, também é material precioso nestas abordagens. Logo, esta dissertação se propõe a transversalizar alguns conhecimentos advindos da PDT à Teoria da Subjetividade. É possível considerar que essas duas frentes teóricas contribuem para um olhar mais acurado das situações do labor, além de somarem para uma investigação mais aprofundada sobre as vivências e desenvolvimento do trabalho.

Método – Para a pesquisa duas frentes foram pensadas: uma diz respeito à revisão sistemática de literatura e a outra a escuta dos trabalhadores por meio de entrevista. Acerca das entrevistas, estas serão feitas in locu com os servidores da Ouvidoria de uma instituição de ensino superior no Espírito Santo. O roteiro buscará alcançar o traquejo, a prática e algumas experiências que possam configurar tramas de prazer e sofrimento no trabalho.

Já a revisão de literatura, primeira etapa concluída do estudo, foi conduzida por meio de uma abordagem sistemática, inicialmente, realizando buscas nas bases de dados Web of Science (WoS) e Scopus, acessadas por meio do Portal de Periódicos Capes.

A string de busca foi composta por termos que abrangem conceitos relacionados à gestão pública, saúde mental e Ouvidoria. Também foram considerados os termos "mental health" OR "subjectivity" OR "worker health" OR "psycholog*" juntamente (and) com o termo "Ombud", porém, nenhum artigo foi identificado com essa combinação de palavras-chave.

A busca resultou em um total de 739 documentos, escolhidos com critérios pré-definidos e submetidos a uma cuidadosa análise. O objetivo era identificar os principais insights e informações relevantes para o tema de pesquisa em questão. Durante esse processo, foram

encontradas 2.637 palavras-chave distintas, as quais desempenham um papel fundamental na compreensão abrangente dos diferentes aspectos e subáreas relacionadas ao tema em estudo. Os resultados obtidos permitiram uma compreensão mais aprofundada do campo de estudo, possibilitando obter uma perspectiva ampla e abrangente sobre o conhecimento acumulado e as diferentes linhas de pesquisa que têm sido desenvolvidas na área.

Na sequência, o refinamento da seleção de artigos pretendia que apenas os estudos mais relevantes e adequados ao escopo do projeto fossem incluídos na revisão. Para tanto, realizou-se o uso do software RStudio, por meio do script bibliometrix (Aria & Cuccurullo, 2017), para combinar e tratar os resultados obtidos. Posteriormente, os dados gerados por essa análise foram transferidos para uma planilha eletrônica que empregou o Método de Classificação Methodi Ordinatio, desenvolvido por Pagani et al. (2015). As etapas seguintes, baseadas na análise título e resumos, permitiram a identificação de um portfólio de 19 artigos.

Primeiras Análises – O levantamento das informações proporcionou uma análise criteriosa da dificuldade em estabelecer uma relação direta entre o termo "ombud" e outros descritores relevantes para a pesquisa, como "mental health" (saúde mental), "subjectivity" (subjetividade), "worker health" (saúde do trabalhador) e "psycholog*" (psicologia ou termos relacionados).

Esse desafio específico surge no contexto de uma revisão sistemática voltada para a saúde mental de servidores de Ouvidoria., uma vez que a peculiaridade do termo "ombud" está relacionada à sua natureza multifacetada e abrangente, que engloba diferentes perspectivas e práticas no campo de atuação. Por outro lado, os descritores selecionados representam conceitos específicos e focalizados, com ênfase na saúde mental, subjetividade, bem-estar dos trabalhadores e aspectos psicológicos.

Durante a análise dos estudos selecionados, constatou-se que as revistas escolhidas para a publicação desses artigos têm sido reconhecidas pela importância e frequência de suas contribuições científicas. Essas publicações abordam uma variedade de tópicos, incluindo a gestão pública, políticas organizacionais, práticas de trabalho, além de explorarem temas relacionados à saúde mental, bem-estar e qualidade de vida dos servidores públicos, com uma abordagem interdisciplinar abrangendo diversos subcampos, incluindo a psicologia organizacional e do trabalho.

Enquanto desafio a ser alcançando, pretende-se salientar a observação e escuta dos trabalhadores da Ouvidoria sobre suas vivências no e com o trabalho. Além disso, a efetivação das outras etapas da pesquisa pode contribuir para se pensar políticas de cuidado mais direcionadas a esse coletivo de trabalhadores.

Palavras-chave: Ouvidoria; subjetividade; trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27–34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>

- Dejours, C. (2011a). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (p. 125–150). Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2011b). Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (p. 57–123). Editora Fiocruz.
- Gill, C., Mullen, T., & Vivian, N. (2020). The Managerial Ombudsman. *The Modern Law Review*, 83(4), 797–830. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12523>
- Lim, J. Y., Moon, K.-K., & Christensen, R. K. (2022). Does psychological empowerment condition the impact of public service motivation on perceived organizational performance? Evidence from the US federal government. *International Review of Administrative Sciences*, 88(3), 682–701. <https://doi.org/10.1177/00208523211008958>
- Pagani, R. N., Kovaleski, J. L., & Resende, L. M. (2015). Methodi Ordinatio: A proposed methodology to select and rank relevant scientific papers encompassing the impact factor, number of citation, and year of publication. *Scientometrics*, 105(3), 2109–2135. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1744-x>
- Portaria nº 581, de 9 de março de 2021, da Controladoria-Geral da União. (2021). Diário Oficial da União, Edição 46, Seção 1, Página 67, 10/03/2021.
- Rey, F. L. G. (2003). *Sujeito e subjetividade: Uma aproximação histórico-cultural*. Pioneira Thomson Learning.
- Rey, F. L. G., & Martínez, A. M. (2017). *Subjetividade: Teoria, epistemologia e método*. Alínea.
- Sciepura, B., & Linos, E. (2022). When Perceptions of Public Service Harms the Public Servant: Predictors of Burnout and Compassion Fatigue in Government. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X2210815. <https://doi.org/10.1177/0734371X221081508>
- Souza, E. C. de, & Torres, J. F. P. (2019). A Teoria da Subjetividade e seus conceitos centrais. *Revista Obutchénie*, 34–57. <https://doi.org/10.14393/OBv3n1.a2019-50574>



Eixo 6 – Saúde do trabalhador e políticas públicas

A NOVA ROTINA ESCOLAR E A SAÚDE DOCENTE NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PORTO ALEGRE (RME/POA)

Caroline Leal

Doutora em História
carolinep.leal@portoalegre.rs.gov.br
Prefeitura Municipal de Porto Alegre

Carla Garcia Bottega

Doutora em Psicologia Social e Institucional
carla-bottega@uergs.edu.br
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - UERGS

RESUMO EXPANDIDO

A partir do ano de 2017, com a revogação do decreto 14.521, de 2004 (Porto Alegre, 2004), que regulamentava o regime normal de trabalho do magistério municipal, uma nova rotina escolar foi estabelecida na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre (RME/POA). Essa normativa alterava os horários das escolas e uma série de ordenamentos que organizam o cotidiano escolar, sendo o primeiro passo adotado num processo reformista, com vistas à aplicação da gestão por resultados na educação. Justificada pelos baixos desempenhos dos estudantes nos Índices de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), a reforma educacional visava atingir objetivos do Programa de Metas da gestão 2017-2020, como o de melhorar a qualidade do Ensino Fundamental, através de algumas metas estratégicas (Porto Alegre, 2017). Considerando as transformações que ocorreram no cotidiano escolar, o presente trabalho busca verificar se a nova rotina escolar teve efeitos sobre a saúde dos professores municipais.

Este trabalho foi realizado por meio de dois conjuntos de informações: de pesquisa documental, materiais publicados e de acesso público, e dados solicitados pelo *Portal e-SIC - Serviço de Informações ao Cidadão*. A pesquisa documental foi feita a partir de consulta às leis, decretos, circulares, portarias, pareceres e notícias jornalísticas a respeito da nova rotina escolar, a fim de realizar sua descrição. Por meio de uma abordagem qualitativa dos dados, realizamos uma análise comparada das rotinas escolares: como era organizado o cotidiano escolar até 2016 e o que foi modificado a partir da nova rotina escolar com vista à aplicação da gestão por resultados na educação. Em nosso rol documental também fizemos uso do *Relatório sobre as condições precárias das escolas municipais de Porto Alegre* (2018), disponível no site da Câmara Municipal de Porto Alegre. Através do *Portal e-SIC - Serviço de Informações ao Cidadão*, solicitamos à Prefeitura de Porto Alegre os dados a respeito do afastamento de professores da RME (público da pesquisa) para tratamento saúde, tais como: número de Licença para Tratamento Saúde (LTS), número de professores em LTS, dias de afastamento por LTS e número de servidores detentores do cargo de professores (lotados na Smed) entre os anos de 2014 e 2019, abarcando 3 anos anteriores a implantação da nova rotina escolar e 3 anos posteriores. Esse segundo conjunto de dados pesquisados foi analisado por meio da Estatística Descritiva.

Normatizada pela Portaria nº135/17(Porto Alegre, 2017a), as mudanças implementadas alteraram, sobretudo, os tempos escolares – tempos de aprendizagem e tempos de trabalho – ao modificar os horários de entrada e de saída da escola e de duração dos períodos (de 50 para 45 minutos); ao aumentar a carga docente de atendimento direto aos estudantes (de 15 para 17 períodos); ao deslocar as reuniões pedagógicas, os conselhos de classe e as entregas de avaliações, que eram realizadas dentro da carga horária semanal, para os sábados; e ao retirar a

hora-atividade fora da escola (HAFE) dos professores, obrigando-os a cumprir as horas destinadas às atividades extraclasse na escola. Tais medidas, para além de gerar uma intensificação do trabalho, suscitaram uma profunda tensão entre a gestão municipal e o corpo docente da RME, nos permitindo questionar se a nova rotina escolar teve efeitos sobre a saúde dos professores e professoras municipais.

Verificamos que entre os anos de 2014 e 2019 houve um aumento de 66% no número de licenças concedidas para tratamento saúde entre docentes. Se compararmos o número de licenças concedidas no primeiro ano de vigência da nova rotina escolar (2017) ao do ano anterior (2016), veremos que houve um aumento de 10%. Já o ano de 2018 revelou uma alteração significativa: das 5.283 licenças concedidas em 2016, passou-se para 8.276 em 2018, aumentando-se em 2.993 o número de LTS. Isso representou um acréscimo de 57% nesse indicador, subindo para 62% no ano seguinte (2019). Destaca-se que dentro das normativas da nova rotina escolar para o ano de 2018, foram alteradas as diretrizes a respeito do cumprimento das horas-atividade. Somente os professores e professoras com 40 horas na mesma escola passaram a realizar 4 horas a distância (ao invés de 8 horas), enquanto os demais foram obrigados a cumprir nas escolas 1/3 de sua carga horária destinada ao planejamento. Além disso, ampliou-se a carga horária de trabalho, com realização de reuniões pedagógicas aos sábados (Porto Alegre, 2018).

Ao comparar o número de docente da RME e o número daqueles que precisaram se ausentar em função de LTS, verifica-se um acréscimo de 47% no número de docentes que adoeceram entre os anos de 2014 a 2019. Enquanto em 2014, 41% do quadro de professores se absteve de sua atividade laboral por LTS; em 2018 esse número subiu para 61%, aumentando para 63% no ano seguinte (2019). Isso representa um acréscimo de 54% no desfalque docente dos quadros das escolas municipais por motivo de afastamento para LTS. Por outro lado, houve um decréscimo de 43% no número de dias por licença concedida, entre 2014 para 2019, e de 57% na média de dias em afastamento por servidor.

De acordo Reis *et al.* (2006, p. 617) vários estudos têm apontado que afastamentos de curta duração podem fornecer informações a respeito do estado de saúde de determinado grupo de trabalhadores, assim como podem estar relacionados a fatores ligados à organização do trabalho, como duração da jornada, turnos e autonomia no trabalho, entre outros. Esse tipo de absenteísmo teria, então, uma “relação predominante com a organização e com os fatores de estresse no trabalho: constrangimentos pessoais, tensão organizacional, limitações na carreira e sobrecarga de trabalho”.

A partir disso, buscamos analisar as relações entre o contexto de trabalho e adoecimento docente, verificando fatores quantitativos e qualitativos que propiciaram a intensificação do trabalho docente na RME, a partir das mudanças efetuadas pela nova rotina escolar: redução do número de professores da rede e do tempo da hora-aula, combinada ao aumento de horas-aula em atendimento direto aos alunos e do número de turmas e alunos para cada docente, bem como a ampliação da carga horária semanal, com conselhos de classe e reuniões pedagógicas sendo deslocadas para os sábados; precariedade nas condições de trabalho das escolas municipais, sobretudo, para que a hora-atividade seja realizada no espaço escolar. Tais elementos são indicativos da incongruência do contexto de trabalho e dos instrumentos adotados nesse processo reformista que podem ter exercido efeitos sobre a saúde dos professores, tornando-o um trabalho *doecente*.

Refletindo a respeito das relações entre o processo de trabalho docente, as reais condições sob as quais ele se desenvolve e o possível adoecimento físico e mental dos professores, Assunção, Barreto e Gasparini (2005, p. 191) questionam “quais seriam os efeitos para o professor, se, no espaço da produção do ensino, não lhe são garantidas as condições adequadas para atingir as metas que orientam as reformas educacionais recentes?” De acordo com as autoras, “[...] as condições de trabalho, ou seja, as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar podem gerar esforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas. Se não há tempo para a recuperação, são desencadeados ou precipitados os sintomas clínicos que explicariam os índices de afastamento do trabalho por transtornos mentais” (Assunção; Barreto; Gasparini, 2005, p.192).

Os padrões internacionais para profissão docente foram definidos pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, em 1966. As condições de trabalho dos professores, (entendida como um de seus direitos) devem, de acordo com as recomendações, “ser determinados através de um processo de negociação entre as organizações dos professores e os responsáveis e empregadores.” (OIT, 2008, p.12) Tais condições buscariam, basicamente, atingir a meta de um ensino eficaz. É nesse sentido que Assunção, Barreto e Gasparini (2005, p.191-193) destacam a necessidades de estudos que busquem compreender a “[...] inadequação entre as mudanças educacionais propostas e implementadas, e a realidade que os trabalhadores enfrentam nas escolas. As contradições existentes podem estar na origem da exposição aos fatores de risco para o adoecimento da categoria dos trabalhadores do ensino”.

À vista disso, destacamos que no primeiro ano da nova rotina escolar houve um incremento de 10% no número de LTS concedidas aos docentes da RME. Contudo, ao observarmos os anos seguintes, nos quais as diretrizes da nova rotina escolar incluíram a retirada da HAFE, veremos que houve um aumento de 57% nesse indicador em 2018, subindo para 62% em 2019. Nesse sentido, podemos indicar que a supressão da HAFE, aliada a inadequação dos espaços escolares para que as atividades extraclasse sejam realizadas na escola, parecem ter contribuído para o significativo aumento das LTS entre docentes da RME/POA. Além de ser constatada a precariedade do ambiente para que sejam realizadas as atividades de planejamento em escola, ao se retirar a HAFE também se nega ao professor um momento em que podia se ausentar do ambiente escolar, permitindo um tempo para a recuperação de suas capacidades psicofisiológicas, sem a necessidade de afastamento médico. Nesse sentido, o absenteísmo seria um mecanismo de defesa utilizado contra a tensão derivada do exercício docente, uma forma de atingir um alívio para escapar das tensões acumuladas (Esteve, 1999). Hipersolicitados em função da sobrecarga de trabalho, intensificada a partir da nova rotina escolar, com a perda da HAFE o professor deixa de dispor desse tempo para a sua recuperação física e mental, desencadeando sintomas clínicos que ajudariam explicar os altos índices de afastamento do trabalho por LTS entre professores da RME/POA.

Uma das competências da escola é garantir a aprendizagem de seus estudantes. Mas, para que isso ocorra, uma série de fatores estão envolvidos, e pensar a atuação da gestão pública nessa tarefa é primordial. Dessa forma, realizamos uma investigação sobre a saúde dos professores e seu processo de adoecimento apoiado em determinantes organizacionais. Ao descrever a nova rotina escolar como uma reforma da gestão pública, centrada na aplicação da gestão por resultados na educação, verificamos que as mudanças propostas, a partir do ano de 2017, levaram a intensificação do trabalho docente, tanto pelo aumento e sobrecarga de trabalho, quanto pela precariedade do ambiente em que são executadas. Tais fatores podem ajudar a

explicar o significativo aumento no número de afastamentos por problemas de saúde dos professores da RME/POA, entre os anos de 2014 e 2019, sobretudo, a partir do segundo ano de vigência da nova rotina escolar.

Palavras-chave: Reforma Administrativa Educacional; Gestão Pública; Intensificação do Trabalho; Saúde Docente.

REFERÊNCIAS

Assunção, A., Barreto, S., Gasparini, S.. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199.

Esteve, J. (1999). *Mal-estar docente: a sala de aula e a saúde do professor*. Bauru, São Paulo. EDUSC.

Porto Alegre, Prefeitura Municipal de. (2004). *Decreto 14.521/04*. Disponível em <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=000026201.DOCN.&l=20&u=/netahtml/sirel/simple.html&p=1&r=1&f=G&d=atos&SECT1=TEXT>. Acesso em 01 de jan. de 2020.

Porto Alegre, Prefeitura Municipal de Porto Alegre. (2017) *Programa de Metas 2017-2020*. Disponível em: http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/prometa_poa_2017-2020.pdf. Acesso em: 30 mar. 2020.

Porto Alegre, Prefeitura Municipal de. Secretaria Municipal de Educação. (2017a). *Portaria 135/17*. Disponível em http://dopaonlineupload.procempa.com.br/dopaonlineupload/3068_ce_20191017_executivo.pdf. Acesso em 20 de jan. de 2020.

Porto Alegre, Prefeitura Municipal de. (2018). Secretaria municipal de Educação. *Portaria 024/2018*. Disponível em: <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/netahtml/sirel/atos/Portaria%20024%202018%20SMED%20retificada>. Acesso em: 1 jan. 2020.

Reis, R., *et al.* (2003). Absenteísmo, doença e enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 27, n. 5, p. 616-623.

O CORPO PELO TRABALHO: UMA CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA ACERCA DA MORTE E DO ADOECIMENTO COMO FERRETES DO CAPITALISMO À CLASSE TRABALHADORA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL

Manuella Garcia de Freitas Gallego
Graduanda de Psicologia
manuellagarcia@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Partilhamos de um fenômeno contemporâneo em que a manutenção da vida encontra-se relacionada ao trabalho, isto é, à geração de renda para garantir assim o acesso à insumos básicos - o que tornou o imperativo “trabalhar” uma condição. Dejours (2004, p.30) afirma: “Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo (...)”. Esse movimento de transformação, de acordo com o autor, pode ser potencializador, de realização e enaltecimento como também de adoecimento, diminuição e mortificação. Para acrescentar elementos a essa análise e enriquecer o debate, Segnini (2011) sob à luz do marxismo imputa que a singularidade do trabalho no sistema capitalista se encontra na produção do valor e na produção de mercadorias - construindo assim a base das relações de exploração e alienação do trabalho. De saída, as relações de trabalho no Brasil denunciam a singularidade da apropriação, por parte do capital, da fragilidade social de alguns grupos específicos – negros, pobres, mulheres, pessoas em vulnerabilidade social que mesmo diante de uma emergência em saúde pública de caráter mundial, mantiveram-se nas ruas trabalhando. Logo, o objetivo dessa pesquisa é acentuar os contrastes emergentes das relações e condições impostas à classe trabalhadora durante a pandemia do COVID-19 que evidenciou desigualdades e debruçou-nos a (re)pensar o modo pelo qual as sociedades contemporâneas se relacionam com a díade trabalho e saúde. A singularidade do recorte proposto versa entre duas questões centrais: a relação com o mundo do trabalho e com o próprio corpo, as quais co-emergem e ganham sinuosidades muito específicas quando afetam a classe trabalhadora, ademais, isso significa dizer que houveram distintas maneiras de vivenciar os processos de contaminação e adoecimento por COVID-19 dadas as relações estabelecidas entre corpo e trabalho.

Método – O instrumento metodológico utilizado na elaboração deste trabalho foi a revisão e levantamento bibliográfico a partir de alguns autores que dissertam acerca do adoecimento e o mundo do trabalho dentro de uma perspectiva interdisciplinar, sobretudo com a tentativa de articulá-los.

Resultados – Os trabalhadores adoecidos puderam encontrar um conjunto de impossibilidades na produção e na troca dessas mercadorias, dentro da lógica capitalista, a qual muitas vezes é a própria força de trabalho, e com isso ficam de fora desse modelo. Considerando esses elementos, a pandemia do COVID-19, além de uma crise sanitária, encadeou também uma crise econômica e social, onde essa multidimensionalidade atingiu com ainda mais violência aqueles que estavam à margem de qualquer proteção sociotrabalhista. Desprotegida institucionalmente e fisicamente, a classe trabalhadora, por ser composta majoritariamente por aqueles indivíduos que vivem em regiões demográficas caracterizadas por perfis socioeconômicos vulneráveis, tiveram menos acesso a vacinas e atrasos para a internação, o que aumentou as chances de morte em comparação com indivíduos residentes em outras áreas, evidenciando assim um impacto desproporcional dado o perfil socioeconômico, demográfico e racial (Pereira et al., 2022).

Conclusão – Tolfo e Piccinini (Martins, Cerutti, Vaz & Gallon, 2018) discutem que a percepção do trabalho somente como algo necessário, obrigatório à sobrevivência e à aquisição de bens, faz com que o trabalhador deixe de compreender a atividade também como uma forma de integração individual e social. A centralidade do trabalho na vida contemporânea das classes populares, por sua vez, tem seu princípio histórico ferreteado - instrumento de ferro postos em brasa e destinados marcar corpos através de queimaduras, pela escravidão, pelo colonialismo, pela falta de direitos civis e pela exploração pois carregamos suas cicatrizes. A pandemia do COVID-19 acabou por evidenciar questões já latentes acerca da precarização do trabalho e da desproteção social (Caleiras et al., 2022), refletindo assim em todo território nacional a complexidade das trajetórias de trabalho historicamente marcadas pela exploração e pela vulnerabilização de corpos, nesse caso, da classe trabalhadora.

Palavras-chave: COVID-19; Vulnerabilização sociotrabalhista; Adoecimento do trabalhador; Sistema Capitalista.

REFERÊNCIAS

Caleiras, J., Carmo, R. M. D., Roque, I., & Assis, R. V. D. (2022). Nas margens do emprego, no centro da pandemia: experiências de desproteção e vulnerabilidade social no Grande Confinamento. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 128, 159-182.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14, 27-34.

Martins, R. D., Cerutti, P. S., Vaz, E. D., & Gallon, S. (2018). Sentidos do trabalho na percepção de pessoas que exercem trabalho comum. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 1-15.

Pereira, FA, de Azevedo, AR, de Oliveira, GL, Flores-Ortiz, R., Valencia, LIO, Rodrigues, M., ... & Oliveira, JF (2022). Perfil da Covid-19 no Brasil: Fatores de Risco e Vulnerabilidade Socioeconômica Associados ao Desfecho da Doença. *SSRN 4081979*. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4081979

Segnini, L. (2011). O que permanece quando tudo muda? Precariedade e vulnerabilidade do trabalho na perspectiva sociológica. *Caderno CRH*, 24, 71-88.

O REAL DO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES COM RESTRIÇÕES POR ADOCIMENTOS PSÍQUICOS

Gisele Suminski Mendes⁴²

Mestranda em Psicologia da Saúde
gisele.suminski.mendes@aluno.uepb.edu.br
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Francinaldo do Monte Pinto⁴³

Pós-doutor em Psicologia da Saúde
francinaldo.pinto@servidor.uepb.edu.br
Universidade Estadual da Paraíba - UEPB

RESUMO EXPANDIDO

A polícia militar tem por finalidade a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (Brasil, 1988). Acerca do contexto que permeia o sistema da Polícia Militar (PM), tem-se uma filosofia baseada em dois pilares fundamentais: a disciplina e a hierarquia. Esses fundamentos corroboram com a ideia de uma organização complexa, formada por muitos aspectos que contribuem para a diminuição da autonomia no trabalho de policiais militares. A disciplinarização, iniciada nos cursos de formação, exige do policial militar a personificação de uma identidade institucional através do corte de cabelo, da vestimenta, do modo de se comportar, de viver, de pensar e de sentir a vida. Policiais, em todo mundo, constituem uma das categorias de trabalhadores com maior risco de vida (Minayo, Souza & Constantino, 2008).

Em função do exercício da sua profissão, o policial militar se expõe a constantes constrangimentos, o que o leva a sensação de insegurança e medo, assim como o receio de ser reconhecido como agente de segurança em períodos de folga. Isso aumenta o risco de ser agredido ou morto no desempenho de suas funções e pode acarretar insegurança aos familiares dos policiais. A vigilância incessante faz com que o policial militar incorpore a identidade profissional 24 horas por dia, fato reforçado pelas unidades em que prestam serviços, com lema: “*O espelho reflete você e você reflete o Batalhão da Polícia Militar*”. Portanto, a atividade de trabalho acaba por invadir sua vida pessoal e social exigindo condutas e estilo de vida diferenciados, devido ao constante sentimento de insegurança e medo. O estado de tensão, desgaste físico e emocional recorrentes podem gerar diversos prejuízos à saúde e à qualidade de vida do profissional (Minayo, Souza & Constantino, 2007; Souza, Minayo, Silva & Pires, 2012).

O trabalho policial, essencial em qualquer sociedade, é entrelaçado pela dicotomia do policial trabalhador. De um lado, tem como função coibir a violência e manter a ordem; de outro, atuar como um braço armado do Estado capaz de reproduzir a violência para garantia da ordem. Assim, o trabalho na polícia militar toma características que podem configurar o policial como algoz ou vítima, herói ou vilão no imaginário social sob forte influência midiática. A partir

⁴²Psicóloga (UFPB); Capitã QOC da Polícia Militar da Paraíba (PMPB). Especialização em Direitos Humanos e Segurança Pública (UFPB). <http://lattes.cnpq.br/3465850667213558>

⁴³Pós-doutorado no Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM - Paris), na equipe Psychosociologie du Travail et de la Formation. Anthropologies des Pratiques, sob a supervisão da professora Dominique Lhuilier (2017). <http://lattes.cnpq.br/8697801918046472>.

dessas considerações, percebe-se que o segmento policial se configura como uma categoria profissional vulnerável, tanto pelo risco da atividade que desempenha, quanto pela ambivalência de percepção social a que está submetida (Spode & Merlo, 2006).

Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022) as violências contra policiais apresentam-se tanto de forma objetiva (lesões e mortes), como subjetiva: vítimas de ameaças (75,3 % em serviço e 53,1% fora de serviço), assédio moral ou humilhação no ambiente de trabalho (63,5%) e discriminação por serem profissionais de segurança pública (65,7% em serviço e fora de serviço 73,8%) entre policiais militares.

Pesquisas nacionais mais recentes indicam que 44,99% dos profissionais de segurança pública percebem-se com baixa qualidade de vida e apresentam elevada instabilidade emocional. Em 2021, entre os profissionais ativos, houve um aumento de 55,4 % de suicídios em relação ao ano de 2020 (Fórum Brasileiro de Segurança Pública [FBSP], 2022; Secretaria Nacional de Segurança Pública [SENASP], 2023). Os dados sugerem que a necessidade de atendimento psicopatológico é diretamente proporcional ao tempo de serviços prestados como agente público de segurança.

O Boletim de Notificação de Mortes Violentas Intencionais e Tentativas de conclui que os policiais militares foram as principais vítimas de suicídio (53 suicídios consumados; 14 tentativas de suicídio e 09 homicídios seguido por suicídio). O perfil desses militares, em sua maioria do quadro da ativa, possui níveis hierárquicos mais baixos, do sexo masculino e idade média de 37 anos, sendo a arma de fogo o principal instrumento utilizado (Instituto de Pesquisa, Prevenção e Estudos em Suicídio [IPPE], 2022).

De acordo com o levantamento sobre indicadores e diretrizes de saúde na segurança pública, os principais problemas enfrentados por estes profissionais, são: diabetes, cardiopatias, obesidade, problemas osteomusculares, dependência química e adoecimentos relacionados à saúde mental. Estes últimos, aparecem, com maior incidência, na forma de estresse, crises de ansiedade, depressão, *burnout* e suicídio. Tais comorbidades acabam por afastar os profissionais de suas atividades-fim, ocasionando prejuízos às instituições militares, especialmente com a falta e ou diminuição do efetivo de militares. Diante desse quadro de afastamento, nota-se a necessidade de ações de saúde nas corporações policiais, que são invisibilizadas por barreiras institucionais como a “cultura organizacional construída em torno do ideal de invulnerabilidade, ou mito do “herói”, central na construção da identidade do profissional de segurança pública” (SENASP, 2022, p. 247).

Assim, a figura do policial é forjada, institucionalmente, na invulnerabilidade, autossuficiência, força e virilidade. Portanto, não se admite a “fragilidade de homens e mulheres no exercício dessa função pública (...) identificado como frágil por seus colegas corre o risco de sofrer um ostracismo profissional oriundo de represálias ou zombarias explícitas ou veladas”. (Santos, 2021, p. 36). Nessa perspectiva, o policial tende a bancar uma falsa personalidade de herói guerreiro, o que leva o policial a negligenciar sua saúde mental, gerando sofrimento psíquico, com tendência a agravar-se com o tempo de serviços prestados na ocupação policial (Santos, 2021).

Policiais militares, diagnosticados com algum tipo de adoecimento, requerem afastamento de suas atividades operacionais, através de licenças para tratamento de saúde. Em casos de afastamentos temporários, após avaliação da Junta Médica Especial, os PMs passam a condição de aptos com restrição, com o remanejamento para o desempenho de atividades administrativas

e possibilidade de suspensão do porte de arma de fogo. No caso de afastamentos relacionados à saúde mental, estes PMs poderão realizar o tratamento (psicológico e/ou psiquiátrico) em espaços disponibilizados pela própria instituição (Lei nº 12.194, 2022).

Os estudos voltados para o tema do trabalho policial, geralmente, estão direcionados para o fenômeno social da violência, do estresse ou do funcionamento da instituição policial, ainda pouco focado no trabalhador policial em sua atividade real e nas suas relações com o trabalho potencialmente estressor (Souza & Minayo, 2005).

Considerando a relevância de investigar a relação trabalho e saúde mental de policiais militares, não nos parece suficiente apenas denunciar os desgastes psíquicos causados pelo trabalho, tendo em vista que o trabalho também pode ser um “instrumento terapêutico essencial para pessoas que sofrem de problemas psicopatológicos crônicos” (Dejours, 2009, p. 49). Em função disso, lançamos a seguinte questão: como policiais militares adoecidos por questões de saúde mental lidam com a realidade cotidiana de trabalho?

Para tanto, este projeto de pesquisa, que visa analisar a realidade de trabalho de policiais militares adoecidos, será fundamentado pelos princípios da Psicodinâmica do Trabalho. Esta abordagem investiga a dinâmica das relações intersubjetivas mobilizadas pelos trabalhadores em relação à realidade do trabalho. (Dejours, 1992, 2002, 2004, 2007, 2009).

O estudo de cunho qualitativo, será realizado por meio de um questionário sociodemográfico e laboral e entrevista individual semiestruturada com policiais militares da ativa, aptos com restrições ao exercício no trabalho, em tratamento de saúde mental no Espaço Viver Bem da Polícia Militar da Paraíba (PMPB). Os dados serão interpretados pela análise de conteúdo de Bardin. A pesquisa seguirá os preceitos éticos da Resolução nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). A coleta dos dados será iniciada após anuência do Conselho Consultivo Acadêmico da Polícia Militar da Paraíba (CCPMPB) e aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

Os resultados desta pesquisa visam compreender a realidade de trabalho dos policiais militares adoecidos no trabalho por sofrimento psíquico, a fim de proporcionar a PMPB subsídios para o estabelecimento de estratégias de prevenção, promoção e intervenção em saúde voltadas aos profissionais de segurança pública. Almeja-se, por último, contribuir para a melhoria na qualidade de vida do policial militar e, conseqüentemente, para seu retorno à atividade-fim.

Palavras-chave: Policial militar; Saúde do trabalhador; Ajustamento; Psicodinâmica do trabalho.

REFERÊNCIAS

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988, 5 de outubro). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Presidente da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5a ed.). São Paulo: Cortez; Oboré.

Dejours, C., & Abdouchely, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: Dejours, C., Abdouchely, E., & Jayet, C. (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho* (pp. 120-145). São Paulo: Atlas.

Dejours, C. & Tonelli, M. J. (2002). *O fator humano*. 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 101p.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14 (3), 27-34.

Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. Cruz, E. P. Facas (Org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S., Sznelwar, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. *Revista CULT*, 139(12),49-53.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública [FBSP] (2022). *Anuário brasileiro de segurança pública*. Edição VIII. São Paulo.

Instituto de Pesquisa, Prevenção e Estudos em Suicídio [IPPE]. (2021). *Boletim IPPE 2021: Notificações de mortes violentas intencionais e tentativas de suicídios entre profissionais de segurança pública no Brasil*. Rio de Janeiro, RJ.

Lei n. 12.194, de 29 de janeiro de 2022. (2022). Dispõe sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares do Estado da Paraíba (SPSM/PB) e altera e revoga dispositivos da Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977 (Estatuto dos Militares), da Lei nº 5.701, de 08 de janeiro de 1993 (Lei da Remuneração), e da Lei nº 4.816, de 03 de junho de 1986. Paraíba. 2022. <https://leisestaduais.com.br/pb>.

Minayo, M. C. de S., Souza, E. R., & Constantino, P. (2007). Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in) segurança pública. *Cadernos De Saúde Pública*, 23(Cad. Saúde Pública, 2007 23(11)), 2767–2779. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007001100024>

Minayo, M. C. S., Souza, E. R. & Constantino, P. (2008). *Missão de prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Santos, A. M. C. (2021). Entraves profissionais causadores de sofrimento mental em policiais militares. *Dissertação (mestrado profissional)*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/233695>

Secretaria Nacional de Segurança Pública [SENASP]. (2022). *Saúde na segurança pública: indicadores e diretrizes no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública/Pró-vida*. Ministério da Justiça e Segurança Pública, Brasília, DF: 284p.

Souza, E. R., & Minayo, M. C. S. (2005). Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 917-928.

Souza, E. R., Minayo, M. C. de S., Silva, J. G., & Pires, T. de O. (2012). Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. *Cadernos De Saúde Pública*, 28(Cad. Saúde Pública, 2012 28(7)), 1297–1311

Spode, C. B. & Merlo, A. R. C. (2006). Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos capitães da Polícia Militar. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 362-370.

POLÍTICAS PÚBLICAS NO ENFRENTAMENTO DE SITUAÇÕES PANDÊMICAS: AÇÕES PROTETIVAS AOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Odilon Adolfo Branco de Souza

Doutorando em Ciências do Cuidado em Saúde
obranco@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Vanessa Ramos Lourenço

Doutorando em Ciências do Cuidado em Saúde
lalexca36@gmail.com
Universidade Federal Fluminense – UFF

Lais Mariano Paiva

Doutorando em Ciências do Cuidado em Saúde
laismariano@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Claudia Mara de Melo Tavares

Doutora em Enfermagem
claudiatavares@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Geilsa Soraia Cavalcanti Valente

Doutora em Enfermagem
geilsavalente@gmail.com
Universidade Federal Fluminense

RESUMO

A Pandemia atingiu direta e indiretamente a saúde das pessoas e potencializou a progressão de outras doenças, incluindo os diversos distúrbios psicossociais. Mudanças que afetaram o modo como cada um de nós pensava o seu próprio viver, o presente e o futuro, o pessoal e o coletivo (Ávila, 2022). Quantas transformações na vida cotidiana, nos hábitos e nas atitudes, nos padrões de vida das populações, na saúde e na educação, na economia de cada país, nas relações entre as nações, no geral e no particular, em todo o mundo. Enfrentar uma pandemia de grande proporção requer políticas de saúde abrangentes, além de uma estrutura hospitalar robusta e uma rede integrada aos sistemas de Saúde Pública, que possibilitem tomada de decisões rápidas e adequadas para o controle e propagação do vírus (Gallasch et al., 2020). O impacto sanitário de maior significação estabelecida está relacionado a possibilidade de promoção de políticas públicas voltadas aos profissionais e a sua exposição psicossocial e/ou física, frente à similaridade pandêmica. Urge perceber as redes de apoio e de atenção psicossocial viabilizada aos multiprofissionais da saúde envolvidos, analisando potências e fragilidades, além de contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas que promovam suportes necessários aos profissionais envolvidos diretamente em situações pandêmicas. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa epistemológica, de caráter exploratório, onde será utilizada a metodologia da Sociopoética como dispositivo para produção de conhecimento, de construção coletiva, que tem como princípios a valorização dos participantes como corresponsáveis pelos saberes produzidos, além do reconhecimento da importância do corpo, da criatividade do tipo artística, considerando a dimensão ético-estética e política da produção do conhecimento (Silveira et al., 2008). A técnica para coleta dos dados ocorrerá de maneira subjetiva, artística, estética e política, a partir de encontros com o grupo pesquisador, co-participantes da pesquisa, onde serão utilizadas técnicas ou atividades construídas durante as oficinas, com datas pré-agendadas e a análise dos dados produzidos ocorrerá posteriormente aos encontros, utilizando

a análise de conteúdo de Bardin, onde haverá um agrupamento dos elementos produzidos e constituintes das oficinas, gerando um banco de dados que serão analisados e editados, para então serem traduzidos e descritos. Busca-se a descoberta de emoções e sentimentos gerados nos atores multiprofissionais envolvidos no processo assistencial em saúde, no enfrentamento da Pandemia COVID-19 e as possíveis cicatrizes que foram ou estão sendo deixadas como legado, possibilitando na contribuição para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o enfrentamento de situações pandêmicas e ações que promovam suportes protetivos necessários aos profissionais envolvidos diretamente nessas situações. Os profissionais da saúde experienciaram, durante todo ciclo pandêmico, as dores, as perdas, o sofrimento e o processo de morte-morrer. Essa experimentação desenvolveu nesses profissionais, um impacto emocional que refletiu não somente na sua prática laboral, mas também nas relações sociais. Esses profissionais tiveram sua rotina de vida modificada e de maneira desafiadora, implicando severamente em sua saúde mental. Neste contexto, ratifica-se a necessidade de uma rede de atenção psicoemocional voltada aos profissionais da saúde.

Palavras-chave: Covid-19; Saúde Mental; Emoções; Política Pública.

REFERÊNCIAS

Ávila, L.A. (2022). Resignificar os vínculos para promover novos modos de coexistir. *Revista da SPAGESP*, 23(1), 5-13. Recuperado em 10 abril, 2022, de <https://doi.org/10.32467/issn.2175-3628v23n1a2>.

Gallasch, C.H., Cunha, M.L., Pereira, L.A.S., Silva-junior, J.S., (2020) Prevenção relacionada à exposição ocupacional: COVID-19. *Rev enferm UERJ*.v. 28, ed. 495 96. Recuperado em 05 abril, 2020, de <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/49596>.

Silveira, L.C., Almeida, A.N.S., Macedo, S.M., Alencar, M.N., Araújo, M.A.M., (2008) A sociopoética como dispositivo para produção de conhecimento. *Interface (Botucatu)* [online]. v.12, n.27, pp.873-881. ISSN 1807-5762. Recuperado em 21 março, 2021 de <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832008000400016>

SAÚDE MENTAL DOS PROFESSORES DA REDE DE ENSINO PÚBLICO E GESTÃO

Regina Pedroso

Sanitarista (UFRGS)

Especialista em Gestão Pública (UERGS)

Especialista em Informática na Saúde (UFRN)

Mestranda PPGTIG Saúde (UFCSPA)

Acadêmica de Administração em Sistemas e Serviços de Saúde (UERGS)

regina-pedroso@uergs.edu.br

Universidade Estadual do Rio Grande do Sul – UERGS

Carla Garcia Bottega

Doutora em Psicologia Social e Institucional

carla-bottega@uergs.edu.br

Universidade Estadual do Rio Grande do Sul – UERGS

RESUMO EXPANDIDO

Ser educador hoje dispõe de muito mais que vocação: esta é uma jornada repleta de obstáculos, desde a formação até a inserção no mercado de trabalho e seu cotidiano. O profissional docente também tem padecido de questões relacionadas à Saúde do Trabalhador, incluindo o sofrimento mental.

Mesmo tendo a Organização Internacional do Trabalho definido condições ideais para que os professores exerçam suas funções (OIT, 1984), vemos atualmente a educação pública como foco secundário de investimento pela Gestão Pública, mesmo diante de sua importância na sociedade. E isto pode se refletir na saúde dos docentes de inúmeras formas.

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo avaliar o papel da Gestão Pública quanto a realização de ações de promoção da saúde e prevenção ao adoecimento mental do professor do ensino público (fundamental e médio). Foi realizada uma revisão bibliográfica com base em artigos voltados à saúde mental e saúde do trabalhador docente, para embasar tal reflexão. Os dados provenientes desta busca foram tratados por meio de procedimento de análise de conteúdo (Bardin, 2011).

Após exploração e análise do material, os temas definidos para discussão foram destacados conforme maior recorrência entre os assuntos pertinentes à temática. Os 9 artigos selecionados têm como foco a saúde mental do trabalhador docente. A pesquisa de tais documentos foi realizada no repositório digital de Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), onde foram selecionados apenas artigos de língua portuguesa, publicados no período de 2012 a 2018.

Atualmente, condições como a desvalorização profissional, as salas de aulas lotadas, o ruído em excesso, a precariedade dos recursos materiais, a falta de tempo para lazer e as exigências sociais ligadas a atividade educacional, trazem consequências diretas para os professores do ensino público. Também cabe destacar a influência da relação entre gestão e docente diante do sistema burocrático imposto (Silva, 2017).

Dentre os diversos motivos citados para o afastamento dos professores, são mencionadas principalmente experiências de violência no ambiente escolar, falta de apoio da equipe gestora e colegas, longas jornadas de trabalho e excesso de demandas, falta de autonomia na produção

pedagógica, frustração com o sistema educacional e problemas de relacionamento com alunos e pais (Macaia, 2013). O estudo de Batista et.al (2013), ainda mostra que a depressão é responsável por praticamente metade das causas de afastamento do trabalho entre os profissionais do ensino fundamental.

O “mal-estar docente” também descreve os efeitos de caráter negativo que afetam o professor, onde eles passam a manifestar sentimentos como angústia, alienação, ansiedade, desmotivação, exaustão e desinteresse diante do seu trabalho. Este processo pode levar o professor tanto ao absenteísmo (afastamento justificado do trabalho) quanto ao presenteísmo (presença do indivíduo no trabalho apesar de estar doente), afetando tanto o profissional quanto o coletivo (Silva, 2017).

O impacto dos fatores estressantes sobre profissões que requerem condições de trabalho com grau elevado de relação com o público, como a do professor, tem sido estudado com a denominação de Síndrome de Burnout. Esta é uma síndrome de exaustão emocional e de atitudes negativas dos profissionais em relação aos sentimentos dos indivíduos para os quais dirigem o seu trabalho. Acredita-se que a capacidade de um indivíduo para controlar situações estressantes pode ter profundos efeitos sobre suas funções vitais. Com o estresse em excesso, os indivíduos podem apresentar sintomas e sinais evidentes de quaisquer doenças. Porém, os sinais podem ser claros para um observador experiente, sendo detectados por meio de pesquisas organizacionais ou por um bom profissional do trabalho. Constatando estes fatores, programas podem ser desenvolvidos a fim de reduzir os estressores prejudiciais aos funcionários e à organização (Brum, 2012).

Mas para Andrade & Cardoso (2012) o profissional que dispõe de tempo para o lazer, torna-se menos vulnerável à esta síndrome. O lazer promove satisfação e bem-estar e propicia divertimento, além de agir como fator positivo para o desenvolvimento pessoal e social. No entanto, é preciso considerar tanto o tempo livre destes profissionais quanto seu poder aquisitivo, pois muitos docentes ganham pouco e suas jornadas de trabalho são intensas e exaustivas, não havendo a possibilidade de realizar atividades deste tipo.

Durante a pesquisa foi possível identificar a repetição das demandas que influenciam na saúde física e mental do professor: jornada de trabalho exaustiva, sobrecarga de trabalho, falta de valorização, remuneração insatisfatória, resolução de atividades extramuros, dificuldade de comunicação entre colegas, gestão, pais e alunos e inclusive relatos de violência.

Conforme os estudos, os afastamentos relacionados à saúde mental ocorrem constantemente e por longos períodos e pelos mesmos motivos. Seu retorno ao trabalho provoca piora dos sintomas, sugerindo que sua volta à escola acontece em condições semelhantes às que influenciaram o afastamento. Por isso sugerimos políticas adequadas para o momento de regresso do professor após licença-saúde, devido à dificuldade que as instituições de ensino encontram em elaborar atividades capazes de auxiliar na sua reabilitação ou readaptação. Foi possível verificar ainda que a maior parte dos impactos na saúde do professor são advindos da intensa carga de trabalho, de determinantes ambientais e organizacionais.

Diante disso, podemos dizer que é emergente a intervenção da Gestão Pública, gerando estímulo para a incorporação de novas práticas voltadas à educação, proporcionando condições que atendam à demanda dos professores e da sociedade. Neste sentido, os desafios impostos à Gestão, além da escuta e elaboração de propostas voltadas ao tema, são de administrar os recursos a estes processos em saúde, criando instrumentos capazes de induzir e fortalecer os

coletivos de trabalho no cotidiano dos serviços. Faz-se necessária ainda, com urgência, a discussão e efetivação de planos para melhoria da remuneração dos docentes em diversos Estados do país, a fim de valorizar a categoria diante de tais desafios.

Palavras-Chave: Saúde do Trabalhador; Saúde Mental; Professores Escolares; Educação.

REFERÊNCIAS

Andrade, P. S. de; Cardoso, T. A. de O. (2012) Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. *Revista Saúde e Sociedade*, 21(1), 129-140.

Bardin, L. (2011) Análise de Conteúdo. Lisboa: *Edições Setenta*.

Batista, J. B. V.; Carlotto, M. S.; Moreira, M. S. (2013) Depressão como causa de afastamento do trabalho: um estudo com professores do ensino fundamental. *Revista Psico*, 44(2), 257-262.

Brum, L. M.; Azambuja, C.R ; Rezer, J.F.P ; Temp, D. S.; Carpilovsky, C. K.; Lopes, L. F.; Shetinger, M. R. C.(2012) Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul. *Trabalho, Educação e Saúde*, 10 (1), 125-145.

Macaia, A. A. S. (2013) Excluídos no trabalho? Análise sobre o processo de afastamento por transtornos mentais e comportamentais e retorno ao trabalho de professores da rede pública municipal de São Paulo. [Tese de Doutorado] Universidade de São Paulo (USP).

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (1984) Unesdoc Digital Library. A condição dos professores: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_por

Silva, V. L. da. (2017) Condições de trabalho, presenteísmo e absenteísmo em professores da rede pública. [Tese de Doutorado] Universidade de São Paulo (USP).

SAÚDE MENTAL E TRABALHO FEMININO DOCENTE: ESTRATÉGIA PARA A RESSIGNIFICAÇÃO DO SOFRIMENTO PSÍQUICO.

Vanessa Ramos Lourenço

Doutoranda em Ciências do Cuidado em Saúde
lalexca36@gmail.com
Universidade Federal Fluminense – UFF

Geilsa Soraia Cavalcanti Valente

Doutora em Enfermagem
geilsavalente@gmail.com
Universidade Federal Fluminense – UFF

Elaine Antunes Cortez

Doutora em enfermagem
elainecortez@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Resumo: Este estudo é parte do projeto de tese de doutorado inserido no Programa Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde da Universidade Federal Fluminense/RJ. **Objeto de estudo:** criação de estratégia de promoção da saúde mental para ressignificação do sofrimento no trabalho feminino docente. **Objetivo geral:** propor ações de promoção da saúde mental docente feminina. **Objetivo específico:** elaborar uma estratégia de promoção da saúde mental com as trabalhadoras docentes e propor para a rede municipal de educação de Niterói/RJ. **Referencial teórico:** Psicodinâmica do Trabalho Feminino (Dejours, 2018, Molinier, 2013) e o conceito da divisão sexual do trabalho. **Metodologia:** estudo qualitativo, descritivo-exploratório, do tipo pesquisa convergente assistencial, cujo cenário serão escolas municipais da região metropolitana do Rio de Janeiro. As participantes serão trabalhadoras docentes que atuam no ensino fundamental. Os dados serão coletados através das oficinas e o tratamento do corpus textual será no software IRaMuTeQ®, seguido da análise temática de conteúdo (Bardin, 2011). O estudo é relevante por sua importância contemporânea, considerando que o trabalho feminino docente produz sofrimento psíquico (Lourenço e Valente, 2020) e a criação de um projeto para a promoção da saúde mental que pretende ressignificar o sofrimento docente irá contribuir para o bem-estar dessas trabalhadoras.

Palavras-chave: Trabalho feminino; Docente; Saúde mental; Psicodinâmica do trabalho.

1. INTRODUÇÃO

A trajetória feminina na docência no Brasil faz parte do imaginário social que atribui às mulheres habilidades inatas para a educação das crianças, compactuando com a divisão do trabalho por sexo. O trabalho feminino de cuidado, dentre eles os setores da educação, é atribuído a elas seguindo uma lógica socio-histórica do patriarcado, que associa a ideia maternal à docência, o que ao mesmo tempo desqualifica e invisibiliza as práticas dessas profissionais (Melo e Souza, 2018). Torna-se pertinente a discussão do sofrimento psíquico da mulher docente sob a perspectiva de gênero, pois o trabalho feminino enfrenta por décadas a invisibilidade e a desvalorização, o que agrava a condição psicológica e emocional dessas mulheres. (Molinier, 2013).

2. OBJETIVOS

Têm-se como objetivo geral propor ações de promoção da saúde mental docente e o específico elaborar uma estratégia de promoção da saúde mental com e para as trabalhadoras docentes para a rede municipal de educação de Niterói/RJ.

3. MÉTODOS

Trata-se de um estudo qualitativo, do tipo Pesquisa Convergente Assistencial (Trentini et al., 2021), pois a promoção da saúde mental das trabalhadoras docentes também é uma forma de cuidado em saúde. As oficinas seguirão a metodologia da problematização pelo Arco de Maguerez partindo das discussões em grupo. (Silva e Malfitano, 2021). As participantes serão as trabalhadoras docentes que atuam no ensino fundamental da rede municipal de Niterói/RJ, como parte de cada uma das cinco escolas que representarão as regiões administrativas do município estudado.

4. RESULTADOS

Através de uma revisão Integrativa da literatura nas bases de dados Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e na Educational Resources Information Centre (ERIC), onde a seleção dos periódicos nacionais e internacionais publicados entre 2016 e 2021, teve como objetivo identificar estudos que contribuíssem em analisar a saúde mental, trabalho docente e a relação com a questão de gênero, identificou-se o aumento da carga mental feminina em relação aos homens, principalmente durante o isolamento social. (Organização Mundial da Saúde, 2022). Dessa forma, é urgente que sejam fomentadas estratégias de cuidado e promoção da saúde mental feminina com foco nas trabalhadoras docentes que atuam na escola pública.

5. CONCLUSÃO

As relações sociais de gênero permitem compreender a divisão desigual do trabalho entre homens e mulheres como um problema sociocultural que exige atenção. A divisão sexual socio-histórica do trabalho docente vem acompanhada pela precarização das condições do trabalho feminino, a sobrecarga de tarefas dentro e fora de casa, e as diversas formas de desvalorização da profissão. Estudos apontam para a alta de transtornos mentais em trabalhadoras docentes acentuada pelo trabalho remoto devido à pandemia do COVID-19, denuncia que há diferenças no equilíbrio psíquico em trabalhadores docentes conforme o gênero. (Dogra e Kaushal, 2021, Priya, 2017). Portanto, a criação de uma estratégia com vistas

à promoção da saúde mental da trabalhadora docente é a possibilidade de dar visibilidade a esse fenômeno da saúde coletiva que envolve trabalho docente, gênero e saúde com foco na ressignificação do sofrimento no trabalho.

REFERÊNCIAS

- Bardin, L. *Análise de Conteúdo*. (1ª ed). Almedina, 2011.
- Dejours, C. (2018). *A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho* (6ª ed). Cortez-Oboré.
- Dogra P, Kaushal A. (2022). Underlying the triple burden effects on women educationists due to COVID-19. *Educ Inf Technol*, 209–28.
- Lourenço, V. R., & Valente, G. S. C. (2020). A docência e o cotidiano da escola pública: influências na saúde mental do professor. *Research, Society and Development*, 9(8).
- Molinier, P. (2003). *Uma introdução à Psicodinâmica do Trabalho*. Paralelo 15.
- Organização Mundial da Saúde. *Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact: Scientific brief*. [s.l: s.n.]. https://www.who.int/publications-detail-redirect/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1
- Priya, J. J. (2017) An Investigation on Balance between Professional and Personal Work of Women Teachers. *Journal on Educational Psychology*, 10 (3), 39–45.
- Silva, M. J., & Malfitano, A. P. S. (2021). Oficinas de atividades, dinâmicas e projetos em Terapia Ocupacional Social como estratégia para a promoção de espaços públicos. *Interface*, 25, e200055. <https://doi.org/10.1590/interface.200055>.
- Trentini, M. et al. (2021). Convergent care research and its qualification as scientific research. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74 (1), e20190657.



Eixo 7 – Precariedade do trabalho e escravidão contemporânea

BURNOUT, DO PRAZER AO SOFRIMENTO PATOGÊNICO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Carlos Mayke Souza da Silva

Graduando de Psicologia pela Faculdade Católica Salesiana de Macaé
contato.carlosmayke@gmail.com

Fernando Faleiros de Oliveira

Psicólogo
Mestre e doutor em Psicologia pela (UCDB/MS/BR)
fernandofaleiros@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense - UFF

RESUMO

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é um fenômeno psíquico incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), desde janeiro de 2022, como um problema relacionado diretamente ao trabalho. Trata-se de um tema que vem ganhando maior proporção nos últimos anos e despertando o interesse de profissionais da saúde. É definida como um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse no trabalho que não foram bem gerenciados, e é caracterizada por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e perda da realização profissional. Indivíduos acometidos pela Síndrome de *Burnout* foram gradualmente expostos à desilusão de um trabalho anteriormente desejado. Castro (2012) evidencia um pressuposto referente à existência de uma crise que ganharia o sentido de um fracasso psicológico. Salienta que antes do indivíduo se submeter às atividades de trabalho ele se compõe de uma história passada, presente e futura, dotada de projetos, ambições, sonhos e idealizações que chegaria a uma ruptura insuportável, tendendo se desdobrar em um esgotamento profissional (*Burnout*). Com base nisso, este estudo visa compreender de que maneira a organização do trabalho pode levar um trabalhador dotado de prazer, sonhos e desejos vivenciar um sofrimento patogênico. Para tanto, trata-se de uma pesquisa qualitativa e exploratória, de revisão bibliográfica utilizando livros impressos e publicações científicas como artigos, teses e dissertações consultadas nas bases de dados eletrônicos SCIELO e CAPES. Nos primeiros levantamentos não foram encontradas bibliografias com base na Psicodinâmica do Trabalho (PdT) para compreensão e enfrentamento do *Burnout*, sendo um direcionamento para pesquisas futuras. Como verificado por Mendes (1995), o cenário produtivo após sua reestruturação trouxe muitos agravos a saúde física e mental dos trabalhadores, visto sua exposição a jornadas de trabalho exaustiva, ritmo acelerado, fadiga física, não participação nas decisões e a interferência do trabalho à vida pessoal. A PdT com base nos escritos clássicos de Christophe Dejours (1992), será imprescindível para compreender a dinâmica prazer-sofrimento presente nesse contexto. Uma das questões que norteia a teoria da psicodinâmica é o momento que o sujeito não consegue ser capaz de equilibrar as exigências da organização do trabalho e as necessidades individuais, sejam elas fisiológicas ou psicológicas. Existem dois tipos de sofrimentos com base na PdT: o criativo e o patogênico. Enquanto o sofrimento criativo possibilita a modificação da realidade, sendo um mediador entre a saúde e a doença, contribuindo para a realização do desejo, o sofrimento patogênico surge quando todas as possibilidades de transformar o trabalho agonizante se esgotam, restando apenas tentativas frustradas de transformação. Nesse sentido, pressupõe-se nesse estudo, o esgotamento das estratégias defensivas e a incapacidade do sofrimento criativo como preditores da Síndrome de *Burnout*.

Palavras-chave: Síndrome de *Burnout*; Psicodinâmica do Trabalho; Estratégia Defensiva; Prazer-sofrimento no Trabalho.

REFERÊNCIAS

Castro, F. G. 2012. O fracasso do projeto de ser: Burnout, existência e paradoxos do trabalho. Garamond.

Dejours, C. 1992. A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho. (5ª Ed). Cortez – Oboré.

Mendes, A. M. B. 1995. Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 15, p. 34-38. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>.

O AVANÇO DAS BIG TECHS E A VULNERABILIDADE SOCIOECONOMICA DA CLASSE TRABALHADORA

Hugo Santos

Psicólogo

Doutorando em Saúde Pública

hugogama.psi@gmail.com

Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP/FIOCRUZ)

Simone Oliveira

Cientista Social Pós-Doutorado em Psicologia do Trabalho

simone@ensp.fiocruz.br

Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana – CESTEHE-ENSP-FIOCRUZ

RESUMO EXPANDIDO

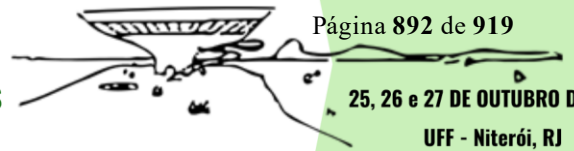
O mercado da tecnologia se vende com suas promessas de avanços sobre uma suposta era da informação e de prosperidade compartilhada, mas os últimos anos nos mostram uma realidade oposta. Vivemos a maior era da disseminação de desinformação e precarização do trabalho que não para de aumentar. Nesse contexto, a ideologia neoliberal toma proporções cada vez mais destrutivas, impulsionando a competitividade até seus limites mais implacáveis, forçando as empresas, que pretendem continuar no mercado, a se adaptar e, conseqüentemente, a promover métodos mais danosos à classe trabalhadora. Aqueles que não estão aptos a combater nessa arena, são demitidos, enquanto os que são considerados aptos, são submetidos a exigências cada vez maiores em termos de produtividade, disponibilidade e disciplina (Dejours, 2006). Diante desse cenário, de guerra, a classe trabalhadora partilha de um sentimento de medo de exclusão que é, passo a passo, intensificado com o desenvolvimento de tecnologias de automação. A automação vem sendo desenvolvida com o objetivo principal de substituir totalmente o trabalho humano e, quando isso não é possível, busca minar os espaços de tempo “não produtivos” a fim de intensificar a produção. Estudos recentes sugerem que 47% dos empregos nos EUA apresentam um alto risco de automação e 32% dos empregos nos países da OCDE enfrentam alto risco de mudança em sua forma de execução (Frey & Osborne, 2017; Nedelkoska & Quintini, 2018). Além disso, observa-se uma queda constante na participação da mão de obra ao longo das décadas (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico [OCDE], 2017). O medo e o sofrimento experienciado pela classe trabalhadora são intensificados em um cenário de constante queda de demanda por mão de obra devido à adoção dessas tecnologias, associada a salários estagnados. Brynjolfsson e McAfee (2014) alertam para falta de garantia legal que certifique que todos os trabalhadores, ou mesmo a maioria deles, sejam beneficiados por esses avanços tecnológicos. Essa ausência de regulamentação adequada é um solo fértil para que grandes empresas formem monopólios com o objetivo de maximizar seus lucros e, assim, assumir ou erradicar possíveis rivais. Entretanto, essa expansão não se trata apenas de uma questão de tamanho, mas com os direitos de propriedade intelectual e a centralização de dados, essas empresas estão, cada vez mais, exercendo um controle rigoroso sobre territórios e indivíduos. A capacidade que essas Big Techs possuem de influenciar a política, ampliou consideravelmente com o aumento dos gastos com lobby e seus jogos de influência cada vez menos discretos, driblando todos os procedimentos democráticos formais (Durand, 2020). Diante desse contexto, a presente pesquisa tem como objetivo analisar os avanços da tecnologia, guiada por essas megacorporações, e correlacioná-las com o aumento da vulnerabilidade socioeconômica que amplia o sofrimento experienciado pela classe trabalhadora. A constante lógica do empreendedorismo por meio da plataformação e da pejetização, constitui um dos grandes riscos de precarização do trabalho e da destruição de direitos que foram conquistados pela classe trabalhadora. As Big Techs criam e administram

uma lógica de governança da vida dos trabalhadores e da sociedade com o objetivo de cultivar e acumular formas de capital, humano e de dados. Esse sistema produz e agrava constantemente adversidades, injustiças e desigualdades, atenuando progressivamente a banalização do mal que, segundo Dejours (2006), não somente abafa a indignação contra a injustiça, mas também o processo de desdramatização do mal e da mobilização progressiva de indivíduos a seu serviço da execução do mal, fazendo deles “colaboradores”. O presente texto se trata de um ensaio com base em revisão narrativa, visto que busca explorar e analisar, de forma crítica, os processos históricos do avanço do mercado da tecnologia e seus impactos sobre a classe trabalhadora. A abordagem narrativa permite uma compreensão mais aprofundada e contextualizada dos eventos ao longo do tempo, destacando as mudanças e as relações entre os diferentes elementos envolvidos. As etapas da revisão narrativa incluíram: a identificação e a seleção de estudos relevantes; a análise e síntese dos achados; a organização da estrutura do ensaio; e a redação do texto final. Essa abordagem permite a incorporação de diferentes perspectivas e evidências para ilustrar os principais pontos abordados, a fim de construir uma narrativa coerente e convincente. A partir disso, apostamos que a Psicodinâmica do Trabalho se apresenta como uma abordagem de relevância para nos ajudar a compreender os complexos fenômenos de sofrimento e prazer que surgem no contexto laboral atual, na perspectiva de dar luz a esses novos processos para que assim os monopólios da era da internet, que fornecem serviços cruciais de interesse geral, tenham regulamentações e novos princípios tributários para contê-los. Também se torna imprescindível mobilizar esforços e políticas que busquem prover a todos os indivíduos acesso a direitos trabalhistas e sociais, sem exceção, para que assim possamos mitigar os riscos e danos de um mundo totalmente automatizado. Em suma, repensar nossas sociedades segundo Benanav (2019) e encontrar o caminho a seguir, requer acima de tudo uma ruptura entre trabalho e renda, mas também entre lucro e renda.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Psicodinâmica do Trabalho; Big Techs; Riscos.

REFERÊNCIAS

- Benanav, A. (2020). *Automation and the future of work*. Verso.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W. Norton & Company.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. FGV.
- Durand, C. (2020). *Techno-féodalisme: critique de l'économie numérique*. Zones.
- Frey, C., & Osborne, M. (2017). *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?* *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114.
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, vol. 202.
- OCDE (2017). *Compendium of productivity indicators*. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.



Eixo 9 – Sentidos e significados do trabalho

A ESCUTA CLÍNICA DO TRABALHO NO PLANTÃO PSICOLÓGICO EM CLÍNICA-ESCOLA

Caroline Palmier Quintanilha

Graduanda em Psicologia
cpalmier@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Soraya Rodrigues Martins

Doutora em Psicologia
sorayamartins@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Maria Luiza Grosso Martins

Graduanda em Psicologia
maluizamartins@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Tamaira de Freitas Penetra

Graduanda em Psicologia
tamairafreitas@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Maria Stefany Lima de Moura

Graduanda em Psicologia
mariastefany@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Carina Maris dos Santos Pinto

Graduanda em Psicologia
cmaris@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – O Plantão Psicológico é um serviço criado e oferecido pelo Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) da Universidade Federal Fluminense (UFF) em Rio das Ostras - RJ, tem como preceptores a psicóloga Vanessa Almeida Nascimento e o psiquiatra Igor Juliano de Paula. Os atendimentos são realizados pelos estagiários da equipe do projeto “Cuidado em Psicologia: Escuta Psicanalítica na Clínica Ampliada”, com supervisão acadêmica da Profa. Soraya Rodrigues Martins e sua discussão ampliada (estagiários, supervisor e preceptores) é uma atividade de extensão do Laboratório de Políticas Públicas da UFF/RO.

O Plantão é uma modalidade de atendimento de cunho emergencial, que visa acolher o sujeito no momento de crise e/ou urgência subjetiva de forma imediata. Como ação interventiva, a plantonista oferece uma escuta ativa e sensível capaz de acolher o sujeito em sua experiência de sofrimento, identificando o que está mobilizando-o afetivamente em seu momento de crise e auxiliando-o a se organizar, reconhecer e lidar melhor com o seu sofrimento a partir dos seus recursos e limites (Daher et al., 2017). Diante das várias demandas que aparecem no serviço, optamos por fazer um recorte em Clínica do Trabalho, de forma a abordar o sofrimento no trabalho, bem como a ruptura com o processo laborativo, considerando alguns casos atendidos na clínica-escola.

Dessa forma, as demandas sobre o sofrimento a partir da relação com o trabalho, seja através do emprego, do desemprego ou da impossibilidade de trabalhar, foram acolhidas, dando suporte ao sujeito no momento de crise.

Método – No Plantão, não é necessário um agendamento prévio. As plantonistas ficam disponíveis para atender em horários semanais pré-estabelecidos. A sessão tem duração de 50 minutos e é seguida de uma supervisão local. Ao final, um encaminhamento é feito ao usuário de acordo com a demanda trazida. Dependendo da gravidade do caso, é possível estender o atendimento até quatro encontros. A base teórica-clínica utilizada é a psicanálise e a psicologia institucional, mantendo o paradigma da clínica ampliada e da atenção psicossocial, bem como a escuta psicanalítica com constante indagação operativa (Bleger, 1998). Por meio do acolhimento e da escuta ativa da plantonista frente à demanda inesperada, há uma possibilidade de prática para além do setting tradicional. O público-alvo do serviço são os residentes da cidade de Rio das Ostras - RJ e redondezas, a partir de 14 anos de idade.

Diferentes demandas chegam ao serviço, sendo o sofrimento do trabalho uma delas, o qual é analisado a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. No que diz respeito a essa abordagem teórico-metodológica, optamos por analisar os casos selecionados a partir dessa, a qual compreende o sofrimento como parte do trabalho. Assim, entende-se que o sofrimento se manifesta através da experiência com o real do trabalho, no qual o trabalhador se defronta com um trabalho diferente do que estava prescrito e o saber-fazer não comporta as necessidades desta realidade, levando ao sentimento de fracasso e impotência. Reconhecer o fracasso é potencializador para que o trabalhador se engaje subjetivamente e corporalmente em busca de soluções às imposições do trabalho real. A partir do sofrimento vivido, o trabalhador é capaz de transformar-se, adquirindo um saber-fazer capaz de suprir a lacuna entre o trabalho prescrito e o real, um trabalho vivo (Dejours, 2009).

Resultados – No período de 4 de abril de 2022 a 19 de abril de 2023 foram realizados 112 atendimentos, sendo 69 do sexo feminino e 43 do sexo masculino. Dentre esses, selecionamos três casos aos quais realizaremos uma discussão ampliada em relação aos significados e centralidade do trabalho, partindo da Psicodinâmica do Trabalho. Para tal, a fim de respeitar o sigilo ético, utilizaremos nomes fictícios.

Ana é uma mulher, negra, cisgênero, não deficiente, de 23 anos. Procurou o serviço após uma tentativa de suicídio devido a falta de autonomia adquirida após o desemprego. Ela relatou que o adoecimento se iniciou em seu primeiro trabalho pela falta de cooperação entre os seus colegas, o que desencadeou crises de ansiedade e fez com que ela perdesse vinte quilos. Após a demissão, entrou com um processo judicial por pagamento indevido das férias. Em seguida, conseguiu um emprego como recepcionista, mas foi demitida posteriormente. Por conta desses episódios, ela ressaltou que não consegue frequentar lugares com muitas pessoas e nem manter um diálogo com desconhecidos, disse ainda que sua alimentação era baseada em café e cigarro, hábito adquirido em seu primeiro emprego. Ao final do atendimento, afirmou estar se sentindo melhor, disse que iria entregar novos currículos e não desistirá de procurar trabalho e resgatar sua autonomia. Ana disse: “...sempre busquei autonomia, sempre corri atrás do que quis e fiz cursos para não precisar depender de ninguém.”

No caso de Ana, percebemos o que Dejours indica como o reconhecimento pelo olhar do outro como um dos fatores fundamentais para a construção da identidade e saúde mental (Dejours, Barros & Lancman, 2016). Assim, a falta de cooperação entre os seus colegas, ou seja, a falta de reconhecimento no olhar do outro, deslocou-a para um campo longínquo da saúde mental.

Outrossim, diante da solidão no trabalho, Ana recorreu ao café e cigarro, substâncias que mantêm a hiperatividade do seu corpo. O resgate do sentimento de autonomia se configura como um prazer no trabalhar. Para Dejours (2009), o trabalhar se expressa como uma transformação e progressão de si. Nesse sentido, a autonomia em Ana é marcada pela retribuição da dimensão simbólica. Por fim, a paciente foi encaminhada para o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) a fim de realizar uma avaliação médica e, em seguida, encaminhada para a psicoterapia.

Pedro é um homem, branco, cisgênero, com deficiência visual, de 34 anos. Devido a uma meningite, o paciente perdeu totalmente sua visão. Pedro trabalhava com fotografia, bem como realizava atividades concernentes à cultura. Após perder a visão, ele não consegue mais exercer nenhuma dessas ocupações. Uma vez que o trabalho possui um ponto central na formação da identidade, da sociabilidade e do autoamor, diante da impossibilidade de exercer sua profissão, o paciente falou sobre uma quebra no sentido da vida (Dejours et al., 2016). Com a perda de sua visão, ele perde não só sua profissão, como também seus meios sociais, validação de si e sua forma de experimentar no mundo objetivo e subjetivo. Pedro disse: “...me sinto um inútil, não consigo mais fazer o que fazia antes.”

Diante da impotência, Pedro buscou transformar o sentido do trabalho para sua vida. Ele encontrou na pintura de quadros e na gravação de podcasts sobre sua deficiência, formas de receber reconhecimento e escapar da solidão. Na pintura, entretanto, ele relatou o sofrimento de não conseguir enxergar suas obras e validá-las, mesmo que outras pessoas estejam validando a qualidade destas. É no podcast que o paciente consegue de fato encontrar o reconhecimento descrito por Dejours (2009). Na medida em que ele lida com o trabalho real, inventa formas de superar as adversidades em conjunto, já que conta com a cooperação de outra pessoa e, principalmente, recebe reconhecimento do público, de forma que ele afirma se sentir fortalecido e realizado.

Apesar da queixa acerca do trabalho, Pedro falou sobre muitas outras questões e foi recomendado que ele retornasse ao Plantão, com o propósito de avaliação das reverberações do atendimento. Houve uma aposta na fala e o paciente, ao retornar, afirmou que estava se sentindo bem melhor e precisava de um espaço onde pudesse chorar e desabafar. É importante ressaltar, por fim, que o trabalho se revelou valioso na construção de um novo sentido frente ao sofrimento causado por sua perda, proporcionando “prazer, autorrealização e emancipação” (Dejours, 2009, p. 4) na vida de uma pessoa que precisou de reorganização, frente aos novos recursos e limites, propiciando uma diminuição da angústia. Dessa forma, o paciente foi encaminhado para psicoterapia, a fim de obter um espaço de acolhimento, onde possa falar sobre seus afetos.

Liz é uma mulher, branca, cisgênero, não deficiente, de 20 anos. Ela chegou ao SPA acompanhada da mãe, relatando estar afastada do trabalho após uma crise de angústia. Contou sobre esse ter sido o terceiro episódio, onde foi necessário um cliente intervir a seu favor após ter sido proibida de ir ao banheiro e se ausentar do caixa que tomava conta. A paciente traz as perseguições que sofria no trabalho e dentro do seu âmbito familiar, relacionando as situações. Liz disse: “...eu me sinto como em uma roda-gigante. Quando estou mal, fico em cima e bem, embaixo. As coisas sempre se repetem, como uma roda-gigante.”

Durante os episódios, que configuraram grandes picos de estresse seguidos de desmaios, a paciente contou que questionava repetidamente sobre o seu posto de serviço e que os episódios viraram motivo de piadas entre os colegas. Nota-se que a organização de trabalho de Liz não

estabelece um coletivo de cooperação, conferindo um ambiente de adoecimento psíquico. Essa trabalhadora é impedida de agir sobre a realidade de seu trabalho, reforçando resistências diante do real, levando esse sujeito ao sofrimento patológico, ao adoecimento, como as patologias da sobrecarga (Lima, Mendes & Costa, 2015).

A paciente buscava um serviço desde seus 18 anos e esse foi seu primeiro emprego, o qual possuía grande relevância no sustento e manutenção da sua família e trouxe para ela uma “validação social” (sic). Borsoi (2007) pontua sobre a necessidade do reconhecimento prático do trabalho em influência ao significado na vida dos que dele vivem.

No decorrer do encontro foi possível observar a noção estruturante do trabalho e a crise frente a desconstrução desse ideal. Dessa forma, é possível identificar na fala da paciente a ruptura com o registro do seu ser, que estava ancorado no registro do fazer (Dejours, 2009). A frustração frente à situação ocasionou na paciente episódios de autoagressão, os quais Liz proferiu já ter realizado em outros momentos de sua vida pelo incômodo em ser gorda e a forma como as pessoas a tratavam por isso. Durante esse atendimento, podemos observar a relação entre situações e condições de sua vida anteriores aos episódios e a forma como o trabalho expressou tais pontos.

A paciente foi encaminhada para seguir em psicoterapia com a equipe de Clínica do Trabalho do SPA da UFF de Rio das Ostras, para que fosse acompanhada na reorganização e reconstrução de sua identidade.

Considerações finais – O atendimento ofertado tem se mostrado eficaz e importante para a comunidade, visto que atua em conjunto a outros equipamentos de saúde mental da região, o que mobiliza uma rede de atenção psicossocial em prol daqueles que o procuram. Além disso, há uma alta procura do serviço, assim como o retorno desses pacientes já que o primeiro encontro no plantão possuiu efeito terapêutico. Por fim, tendo em vista os casos apresentados, percebe-se que a escuta qualificada presente no Plantão Psicológico possui potencial de acolher os usuários no momento de sua angústia frente à ruptura do trabalho, podendo contribuir com o contorno dos afetos acerca deste e auxiliar na transformação diante do fracasso.

Palavras-chave: Plantão psicológico; Escuta Psicanalítica; Psicodinâmica do trabalho; Urgência Subjetiva.

REFERÊNCIAS

Bleger, J. (1998). *Temas de psicologia: entrevista e grupos* (2a ed., pp. 1-137). São Paulo: Martins Fontes.

Borsoi, I. C. F. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 103–111. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400014>

Dejours, C., Barros, J. de O., & Lancman, S. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. *Revista De Terapia Ocupacional Da Universidade De São Paulo*, 27(2), 228-235. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>

Dejours, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. *Revista Cult*, 139, 49-53.

Daher, A. C. B., Ortolan, M. L. M., Sei, M. B., & Victrio, K. C. (2017). Plantão psicológico a partir de uma escuta psicanalítica. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 38(2), 147-158.

Lima, S. C.; Mendes, A. M.; COSTA, M. F. (2015). O sujeito entre a normalidade e a patologia: Notas sobre a trajetória conceitual da psicodinâmica do trabalho. In: Taveira, M. R. T.; Limongi-França, A. C.; Ferreira, M. C. (Org.). *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras* (Vol. 1, 1a ed., pp. 40-52). Curitiba: Editora CRV.

BEM-ESTAR LABORAL NO BRASIL: TRABALHO SIGNIFICATIVO, ENGAJAMENTO E ADIÇÃO AO TRABALHO.

Andrea Marilin Vinueza-Solórzano

Doutoranda em Psicologia Clínica

andreamvinueza@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica de Rio de Janeiro – PUC-RJ

Jaqueline de Carvalho Rodrigues

Doutora em Psicologia

jaquelinerodrigues@puc-rio.br

Pontifícia Universidade Católica de Rio de Janeiro – PUC-RJ

Joyce da Conceição Alves de Jesus

Doutoranda em Psicologia Clínica

joycecajesus@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica de Rio de Janeiro – PUC-RJ

Ana Cláudia Souza Vazquez

Psicóloga

Doutora em Administração

anasv@ufcspa.edu.br

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre – UFCSPA

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas

Pós-doutora em Psicologia

freitascpp@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica de Rio Grande do Sul – PUC-RS

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Dadas as condições mundiais atuais e a experiência vivenciada durante a pandemia da COVID-19, o bem-estar nos contextos laborais tem aumentado sua importância como variável de estudo para as organizações. Entre as propostas teóricas desenvolvidas para investigar as condições de trabalho dos profissionais, o Modelo de Recursos e Demanda no Trabalho tem se constituído como uma referência (Bakker & Demerouti, 2017, 2018; Schaufeli & Taris, 2014). O Modelo de Recursos e Demandas propõe que, apesar das características do trabalho serem específicas a cada profissão e contexto laboral, estas podem, de modo geral, serem categorizadas em duas dimensões: as demandas e os recursos do trabalho. Além disso, segundo este modelo, os recursos pessoais, como o trabalho significativo, estão relacionados aos níveis de engajamento e adição ao trabalho. O engajamento pode ser compreendido como um indicador de saúde e promotor de resultados positivos para os indivíduos e organizações, enquanto o contrário ocorre com a adição ao trabalho (Demerouti et al., 2001; Foster, 2020). A adição ao trabalho constitui-se como um estado associado ao adoecimento laboral, que apresenta um envolvimento excessivo com o trabalho (Demerouti et al., 2001; Foster, 2020). O engajamento e a adição ao trabalho envolvem os níveis mais altos de energia e se diferem em relação ao prazer que os profissionais vivenciam no contexto laboral (Makhdoom et al., 2022; Salanova et al., 2014; Schaufeli et al., 2008; Vergara et al., 2020). Frente aos diferentes estados de bem-estar que os profissionais podem vivenciar no trabalho, pesquisadores têm evidenciado que o trabalho significativo atua como um fator protetivo ao adoecimento dos profissionais e contribui na promoção de estados de bem-estar.

Objetivo – Buscou-se identificar o quanto o trabalho significativo e as condições do trabalho impactam no desenvolvimento do engajamento e a adição ao trabalho.

Método – Foi realizado um estudo de tipo transversal, correlacional, em uma amostra de 140 profissionais da área da saúde (66% mulheres e 34% homens) com uma média de idade de 34,5 anos (DP = 8,9), aplicando escalas psicométricas para mensurar o engajamento (UWES-9; Schaufeli et al., 2006), adição ao trabalho (DUWAS; Schaufeli et al., 2009; adaptada por Vázquez et al., 2017), trabalho significativo (WAMI-18; Steger et al., 2012; adaptada por Leonardo et al., 2019) e recursos e demandas do trabalho (RDT-Q; Schaufeli, 2015). Foi realizada uma análise de rede para investigar as relações entre o trabalho significativo, recursos e demanda com o engajamento e a adição ao trabalho. A análise de rede é uma análise exploratória, a qual não limita as relações entre os elementos do sistema e possibilita que novos padrões de relações possam emergir dos dados empíricos (Epskamp et al., 2018). Foi aplicado o algoritmo de posicionamento (Fruchterman & Reingold, 1991), de modo a aproximar ou repelir as variáveis de acordo com a magnitude de suas associações (Epskamp et al., 2018). A penalidade Lasso (*least absolute shrinkage and selection operator*) foi aplicada, pois essa força às relações de baixa magnitude assumem o valor zero e permite a obtenção de uma rede parcimoniosa. Com base nos resultados da análise de rede, foi avaliado o quanto o trabalho significativo, os recursos e a demanda contribuem na explicação do engajamento e adição ao trabalho.

Resultados – Os resultados da análise de rede demonstraram que o engajamento no trabalho apresentou uma relação positiva com trabalho significativo e recursos. A adição ao trabalho, por sua vez, associou-se positivamente aos níveis de demanda. Os achados das análises de regressão evidenciaram que as demandas explicam 54% da adição ao trabalho. Já o trabalho significativo explica 42% e os recursos 7% do engajamento.

Conclusão – Os resultados evidenciaram que o trabalho significativo e recursos contribuem para o desenvolvimento dos níveis de engajamento. O papel do trabalho significativo no engajamento pode estar relacionado ao sentido positivo que a pessoa atribuiu ao seu trabalho (Steger et al, 2012). Os recursos do trabalho foram os antecedentes de maiores níveis de engajamento no trabalho, tendo em vista que esses que auxiliam no aumento da motivação maior investimento de energia no trabalho (Vazquez et al., 2019). Observa-se que altos níveis de demanda podem contribuir para despertar uma dedicação excessiva e compulsão pelo trabalho no indivíduo, de modo a contribuir ao desenvolvimento da adição ao trabalho (Langseth-Eide, 2019). Com isso, este estudo sugere que o engajamento no trabalho será mais facilmente desenvolvido em indivíduos com altos níveis de trabalho significativo e recursos. Observa-se que profissionais com altos níveis de demanda podem estar vulneráveis ao desenvolvimento da adição ao trabalho. Em prática, as organizações devem promover propósito ao trabalho, pois o trabalho significativo contribui para maiores níveis de engajamento e para percepções positivas sobre as demandas, que atuam como fatores protetivos à adição ao trabalho.

Palavras-chave: Bem-estar laboral; Engajamento; Adição ao trabalho; Trabalho significativo.

REFERÊNCIAS

- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Epskamp, S., Waldorp, L. J., Mõttus, R., & Borsboom, D. (2018). The Gaussian Graphical Model in Cross-Sectional and Time-Series Data. *Multivariate Behavioral Research*, 53(4), 453–480. <https://doi.org/10.1080/00273171.2018.1454823>

- Fleury, S. (2017). O estado de bem-estar social na América Latina: Reforma, inovação e fadiga. *Cadernos de Saude Publica*, 33. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00058116>
- Foster, S. (2020). Burnout: a continuing problem. *Br J Nurs*, 29(12), 721. <https://dx.doi.org/10.12968/bjon.2020.29.12.721>
- Fruchterman, T. M. J., & Reingold, E. M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software: Practice and Experience*, 21(11), 1129–1164. <https://doi.org/10.1002/spe.4380211102>
- Langseth-Eide, B. (2019). It's Been a Hard Day's Night and I've Been Working Like a Dog: Workaholism and Work Engagement in the JD-R Model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01444>
- Leonardo, M. D. G., Pereira, M., Valentini, F., Freitas, C., & Damásio, B. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 79–89. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Makhdoom, I. F., Malik, N. I., Atta, M., Malik, N., Qureshi, M. G., Shahid, M., & Tang, K. (2022). When workaholism is negatively associated with burnout: A moderated mediation. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.968837>
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.2499>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Vazquez, A. C. S., Santos, A. S. dos, Costa, P. V. da, Freitas, C. P. P. de, Witte, H. De, & Schaufeli, W. B. (2019). Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. *Revista Avaliação Psicológica*, 18(04), 372–381. <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18917.05>
- Vergara, C. D., Althoff, A. G. A., Pedrotti, L. G., Vazquez, A. C. S., & Oliveira, M. M. C. De. (2020). Engajamento e a adição ao trabalho em profissionais em Recursos Humanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3). <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.17776>

DO LUTO AO SENTIDO: UM APORTE TEÓRICO-CONCEITUAL PELOS VIESES DA TANATOLOGIA E LOGOTERAPIA

Ailton Gonçalves Neto

Graduando em Psicologia

ailtongoncalves@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – UFF

Fabia Monica Souza Dos Santos

Doutora em Psicologia Social (UERJ)

fabiamonica@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense – UFF

RESUMO EXPANDIDO

Tendo em vista a invisibilidade existente no aspecto do bem-estar físico, psíquico e social do trabalhador no contexto da saúde, onde os mesmos possuem um papel de cuidador e de prestador de segurança (física e emocional), e entendendo a necessidade de explorar o assunto para possibilitar um suporte teórico-prático-conceitual com o intuito de proporcionar um maior domínio da prática e da experiência pessoal dos profissionais da saúde, o presente trabalho se dispõe a apresentar uma análise referente à experiência do luto por profissionais psicólogos atuantes em ambiente hospitalar. A análise das vivências e experimentações do enlutado serão analisadas e entrelaçadas com as conceituações elaboradas pela logoterapia, com a intenção de ofertar um conjunto de ferramentas mais elaborado para o suporte ao servidor.

Para compor a pesquisa foram apontados, discutidos e conectados conceitos da tanatologia, logoterapia e da psicologia clínica de forma geral. A análise se fez através de pesquisa bibliográfica, com foco em autores referência nos assuntos explicitados, sendo Viktor Frankl e Elisabeth Kübler-Ross os principais, baseando-se nos seus escritos originais sobre a logoterapia e a tanatologia, respectivamente. O objetivo central desta produção é justamente buscar uma reflexão sobre a maneira como a logoterapia é capaz de realizar um aporte existencial para o enfrentamento do luto, buscando entender a resignificação desse momento transitório da vida e refletindo a respeito de possíveis novas elaborações de sentido (pelo viés da logoterapia e da Análise Existencial) a partir do morrer.

Através da elaboração deste trabalho foi possível identificar a contribuição da tanatologia para o enfrentamento do luto através de recursos metodológicos oriundos de sua fundamentação e apresentados no livro de Elisabeth Kubler Ross “Sobre a morte e o morrer” (1996), como a elaboração das fases às quais o indivíduo, precisará percorrer para que se faça possível a transição da forma mais amena possível por todo o processo que engloba o morrer. Entendendo que cada um desses cinco estágios existentes (negação, raiva, barganha, depressão e aceitação) contribuem de maneiras particularmente distinta e que a experiência de cada sujeito em determinado momento se faz de formas individualizadas, fatores esses que tornam o acolhimento, a elaboração e o acompanhamento, uma empreitada de muitas resignificações, por parte de quem vivencia o momento de perda e por quem oferece suporte.

Ainda pensando nos aspectos existenciais que envolvem o morrer, a logoterapia se mostrou responsável por ofertar uma infinidades de conceitos que auxiliam nesse processo, como por exemplo elaborações acerca do sentido da vida, o otimismo trágico, valores (de criação, experiência e de atitude) e a própria facticidade, contribuições essas expostas por Frankl no seu livro “Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração” (1991) e por diferentes

autores os quais são responsáveis por disseminar as ideias da prática e estudo da logoterapia, como Sonia Sirtoli Färber (2021), Valdir Barbosa Lima Neto (2012) e Diogo Arnaldo Corrêa (2012). Além desses conceitos categóricos e originários das abordagens diversas interações puderam ser concretizadas ao referenciar a logoterapia com a tanatologia, mostrando ser essa uma união que promove um conforto e um redirecionamento em momentos de falta de sentido, propiciando novas linhas de raciocínio e oferecendo uma continuidade das propostas elaboradas por ambas as teorias em uma realidade mais concreta, atual e palpável.

Palavras-chave: Luto; Logoterapia; Psicologia; Tanatologia.

REFERÊNCIA

Arnaldo Corrêa, D. (2012, October 23). Do luto ao sentido: aportes da logoterapia no espaço psicoterapêutico. *Psicologia: teoria e prática*, 14(3), 180-188. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872012000300015

Barbosa Lima Neto, V. (2012, October 23). Morte e sentido da vida: Tanatologia e Logoterapia, um diálogo ontológico. *Revista Logos e Existência*, 1(1), 38-49. <https://periodicos.ufpb.br/index.php/le/article/view/12573>

Frankl, V. E. (1991). *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração* (35th ed.). Vozes.

Kübler-Ross, E. (1996). *Sobre a morte e o morrer* (7th ed.). Martins Fontes.

Sirtoli Färber, S., Costa Rosa Andrade Silva, R. M., & Ramos Pereira, E. (2021, May 19). Tanatologia: a vivência do luto como reconquista do sentido da vida. *Humanidades e Inovação*, 8(45), 381-388. <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/3142>



Eixo 10 – Clínicas do trabalho

ABORDAGENS DA CLÍNICA DO TRABALHO: INCORPORANDO CONCEITOS PARA COMPREENDER O TRABALHO

Maria Isabel Firmino de Paula
Especialista em Psicologia do Trabalho
mayssabell@yahoo.com.br

Márcia Verena Firmino de Paula
Mestranda em Engenharia de Produção e Sistemas
marciaverenna.engenharia@gmail.com
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ)

RESUMO EXPANDIDO

O trabalho vem sendo reformulado mediante às dinâmicas sociais que o mundo globalizado tem se apresentado. Com o avanço das tecnologias e dos novos modelos de gestão, as organizações são impulsionadas a investir mais no desenvolvimento e melhoria de produtos e serviços altamente automatizados para garantir produtividade e competitividade de mercado. Dá-se importância ao produto ou solução final, simbolizando a preocupação da alavancagem financeira que isto pode significar para o contexto da expansão dos negócios empresariais. Por outro lado, a gestão laboral do trabalhador é pouco valorizada no sentido do processo de execução.

A realização da atividade de trabalho é invisível, pois quase sempre é descartada e não discutida entre os pares. Atualmente, estudiosos e analistas do trabalho apontam como elemento primordial na relação trabalho-saúde-doença fatores que perpassam os aspectos sociais, históricos e subjetivos no contexto laboral. Para isso, a gênese do termo 'Clínicas do Trabalho' é destacada como uma perspectiva contemporânea para compreender tais aspectos e suas relações com a atividade de trabalho (Holz & Bianco, 2014).

Não se pode limitar o estudo do trabalho apenas na disciplina da ergonomia. Esta é a base para a complementação de recentes abordagens como a psicodinâmica do trabalho, a clínica da atividade e a ergologia. A primeira vai focar na relação entre o sujeito, a saúde e o trabalho, investigando as estratégias defensivas individuais e coletivas que o trabalhador cria para não adoecer no ambiente laboral (Dejours, 1992).

Já a clínica da atividade compreende a subjetividade simultaneamente com a atividade do trabalhador, enfatizando o seu engajamento subjetivo e seu poder de agir no real do trabalho. E, por fim, a ergologia vai abraçar a atividade humana atrelada ao trabalho, observando a articulação de valores, saberes e histórias inerentes aos indivíduos.

Sendo assim, o objetivo deste trabalho foi identificar o número de estudos realizados com as principais abordagens da clínica do trabalho: psicodinâmica do trabalho, ergologia e clínica da atividade referentes a situações de trabalho, além de verificar a presença dos principais conceitos que incorporam a compreensão da atividade de trabalho.

A metodologia aplicada consiste em uma pesquisa quali-quantitativa com apoio do método da pesquisa bibliográfica a partir de publicações acadêmicas localizadas na base de dados da Scielo Brasil a partir de 2006 até o presente momento. Optou-se inicialmente por realizar um recorte do tema em apenas 1 base de dados com o objetivo de refinar pesquisas relevantes em diferentes áreas com contribuições no campo da saúde e segurança do trabalhador.

Foram levantados, ao todo, 53 estudos científicos. Das 3 abordagens apresentadas neste trabalho, a psicodinâmica do trabalho foi a que apresentou mais estudos durante o período mencionado, com 32 publicações. Em seguida, com 11 publicações, a abordagem ergológica e, por fim, a clínica da atividade apresentou 10 estudos, destacando sua contribuição nas questões de saúde e trabalho.

Apesar da clínica do trabalho não apresentar uma visibilidade expressiva no contexto da saúde e segurança dos trabalhadores, ela vem se destacando nas pesquisas e estudos científicos, ainda que incipiente na área da Engenharia, Educação, Saúde Coletiva. A abordagem que mais se destaca é a psicodinâmica do trabalho. Sua base metodológica se aproxima da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) com origem na ergonomia francesa. Além disso, concentra seu olhar mais nos aspectos subjetivos do trabalho e na relação entre prazer e sofrimento no trabalho.

Pode-se perceber que os estudos da clínica do trabalho contribuem significativamente para o entendimento e transformações das situações de trabalho sob a perspectiva binária entre trabalho prescrito e trabalho real. Isso possibilita a investigação profunda da atividade de trabalho e do real do trabalho propriamente ditos e, sobretudo, dos fenômenos vividos pelos trabalhadores no ambiente laboral.

Palavras-chave: Clínica do trabalho; Saúde do trabalhador; Situações de trabalho; Atividade.

REFERÊNCIAS

Holz, E. B., & Bianco, M. de F. (2014). Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. *Cad. EBAPE.BR*, v. 12, Edição Especial, artigo 6, 494-512. Rio de Janeiro: FGV.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

ENTRE O PRAZER E O SOFRIMENTO: ANÁLISE DOS PROCESSOS TRABALHO-SAÚDE-DOENÇA EM TÉCNICOS DE ENFERMAGEM EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA

Magdeliny Lima de Albuquerque

Mestranda em Psicologia da Saúde

magdeliny@gmail.com

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo

Pós Doutora em Psicologia Social

thaisaugusta@gmail.com

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – Os ambientes hospitalares são considerados, de um modo geral, insalubres para os profissionais que ali exercem sua atividade laboral (Félix, Machado & Souza, 2017) visto que enfrentam situações críticas envolvendo dor, sofrimento, morte, além de lidarem com riscos diversos, limitações de insumos, equipamentos, ritmos acelerados de trabalho e sobrecarga de tarefas (Silva, Alves, Santos & Reis Alves, 2021), podendo desencadear processos patológicos (Carvalho et al, 2019). Dentre os diversos setores que compõe o hospital, a Unidade de Terapia Intensiva (UTI) é a unidade onde estão internados os pacientes mais graves, considerando o risco iminente de morte e a criticidade clínica. Entre os trabalhadores que atuam nesses espaços de saúde, estão os técnicos de enfermagem, profissionais que executam ações assistenciais de enfermagem, encarregados de auxiliar nos atendimentos de urgência, emergência, fazer curativos, alimentar, higienizar, preparar pacientes para exames, entre outras atividades (Moreira et al, 2020). Conforme estudos, os técnicos de enfermagem, em função da natureza de sua atividade profissional, estão sujeitos a pressões que potencializam os riscos de desenvolverem doenças relacionadas ao trabalho, estresse crônico (Ludovino, Almeida & Azevedo, 2021), distúrbios do sono (Soares et al, 2018), depressão (Barbosa et al, 2020), doenças psicossomáticas e cardiovasculares (Nascimento et al, 2019). Segundo Rabelo et al (2020), o processo de trabalho desses profissionais é permeado por volumosas intercorrências no ambiente hospitalar, longas jornadas, baixa remuneração, falta de autonomia e reconhecimento, frágeis vínculos empregatícios, excessiva autoridade institucional. Esses fatores, além de comprometerem a qualidade dos serviços prestados nas unidades hospitalares, expõe os técnicos de enfermagem a condições deletérias de sofrimento psíquico, o que pode culminar em adoecimento, em acidentes e em afastamentos do trabalho. (Kolls, et al., 2017). De acordo com Shimizu & Ciampone, (2002), os trabalhadores que exercem suas funções diretamente nas UTIs, deparam-se constantemente com dor, vivências de sofrimento dos pacientes e seus familiares, enfrentando situações que despertam angústia, tensão, provocando desgastes diante às exigências psíquicas inerentes à tarefa do cuidar. Nesse sentido, o trabalho dos técnicos de enfermagem nas UTIs tem grande impacto no seu processo de saúde/doença, dado a observância de toda dimensão que o trabalho ocupa na vida desses trabalhadores. Segundo Moro e Amador (2017), as Clínicas do Trabalho têm oferecido contribuições epistemológicas e metodológicas relevantes ao campo da psicologia do trabalho e das organizações, principalmente no tocante às discussões a respeito da atividade do trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho se apresenta como uma clínica que reserva ao trabalho um lugar de centralidade na vida humana e assume a premissa de que compreender e transformar a realidade fazem parte de um mesmo processo. Diversos contextos laborais têm sido vistos e revistos à luz da Psicodinâmica do Trabalho, buscando entender a relação entre trabalho e subjetividade

sob múltiplos prismas: a atividade humana em sua inter-relação com as situações de trabalho; a dinâmica do reconhecimento e do prazer/sofrimento no trabalho (Dejours, 2017). A Psicodinâmica do Trabalho considera que o sujeito é dividido por conflitos intrapsíquicos, estando este interligado a relação com o outro, estabelecendo o trabalho como constituinte do sujeito. Para sustentar a centralidade do trabalho para a estruturação do sujeito, a Psicodinâmica do Trabalho traz em seu arcabouço teórico diversos conceitos fundamentais, destacando os seguintes: sofrimento, prazer, inteligência no trabalho e reconhecimento. (Dejours e Gernet, 2012). A Psicodinâmica do Trabalho objetiva, portanto, compreender as vivências subjetivas entre o sofrimento, o prazer, os processos de saúde e adoecimento, através dos coletivos de trabalho, no dia a dia do fazer laboral dos trabalhadores.

Método – O presente estudo se refere a uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo e exploratório, cujo foco reside na compreensão do processo vivenciado pelos sujeitos. A pesquisa está sendo realizada em um hospital público de uma capital nordestina, tendo como participantes os técnicos de enfermagem que atuam em Unidade de Terapia Intensiva. É utilizado um delineamento não-experimental, valendo-se de questionário sociodemográfico, um questionário sobre a atividade (baseado no QSATS 100, 2020) e uma entrevista semiestruturada individual. A análise dos dados está sendo conduzida através da análise de conteúdo temática, na perspectiva proposta por Laville e Dionne (1999), para quem o princípio de conteúdo consiste em desmontar a estrutura e os elementos do conteúdo obtido para esclarecer suas diferentes características.

Resultados – Entende-se que conhecer a organização e as condições de trabalho dos técnicos de enfermagem, as causas de prazer e sofrimento, a dinâmica do reconhecimento, é fundamental não apenas para conferir visibilidade ao trabalho da categoria, mas também para subsidiar ações concretas voltadas à melhoria das condições de trabalho desses profissionais e à preservação de sua saúde, seja mediante práticas de natureza preventiva/educativa, seja adotando-se uma perspectiva interventiva e dialógica que levem em consideração e valorize os saberes construídos pelos técnicos de enfermagem em sua experiência laboral. Os resultados preliminares apontam a necessidade de incrementar pesquisas desenvolvidas à luz das clínicas do trabalho, em destaque pela Psicodinâmica do Trabalho, às quais é reservada a tarefa de elucidar campos cada vez mais amplos e complexos, e incentivar a realização de novos estudos que aprofundem a compreensão da atividade de trabalho dos técnicos de enfermagem.

Conclusão – As Clínicas do Trabalho apresentam uma diversidade epistemológica, teórica e metodológica, cujo foco comum é a situação do trabalho, mais precisamente a relação entre o sujeito, o trabalho e o meio. Para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho não produz apenas sofrimento, mas também prazer, mobilizando subjetivamente o indivíduo e sua capacidade de criação e ação. Através da análise dos processos trabalho-saúde-doença dos técnicos de enfermagem na Unidade de Terapia, observa-se que a organização do trabalho é enviesada por contradições e incoerências e que, mesmo com todos os esforços dispensados pelos trabalhadores é impossível encontrar uma solução definitiva para o conflito situado entre as aspirações do sujeito e as expectativas da organização do trabalho. Nesse sentido, Dejours (2011), afirma que o sofrimento é uma vivência subjetiva que, no âmbito do trabalho, tem um papel imprescindível como objeto de análise da relação sujeito-organização do trabalho. Sendo, o trabalho considerado como lugar tanto de sofrimento quanto de prazer, “o prazer pode estar ao encontro do trabalho quando o sofrimento pode se transmutar em exigência de trabalho pelo Ego e se transformar em experiência estruturante para identidade”. (Dejours e Gernet, 2012, p.18). Dessa forma, o prazer no trabalho refere-se ao estado de bem-estar psíquico que conhece o trabalhador quando seu trabalho satisfaz seus desejos de reconhecimento. As pesquisas em

Psicodinâmica do Trabalho abrem a possibilidade de intervenção nas relações de trabalho, nas dinâmicas organizacionais, sendo importante para a compreensão dos processos que envolvem o trabalho a saúde e a doença. Como afirma Dejours (1993), o trabalho ocupa um lugar de destaque, o da conquista da identidade no aspecto social, o da realização pessoal e profissional. Dessa forma, percebe-se que pesquisas com aportes teóricos da Psicodinâmica do Trabalho, oportunizam aos técnicos de enfermagem que atuam nas UTIs, a possibilidade de espaços de comunicação, visibilidade de sua atividade, impulsionando a constituição de novos saberes, realização e mobilização subjetiva desses profissionais com o seu próprio trabalho.

Palavras-chave: Técnicos de enfermagem; Sofrimento; Prazer; Psicodinâmica do Trabalho.

REFERÊNCIAS

Dejours, C. (1993). *Ergonomie et santé*. Congrès de La Self, 28. Actes Genève: SELF.

Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2011). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. M. I. S. Betiol (coord e trad). São Paulo, Atlas.

Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre – São Paulo. Editora Dublinense.

Dejours, C., & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Issy-les-Moulineaux, Paris: Editeur Elsevier Mason.

Felix, D. B., Machado, D. Q., & Sousa, E. F. (2017). Análise dos níveis de estresse no ambiente hospitalar: Um estudo com profissionais da área de enfermagem. *ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo, Barbosa, B. T., et al. (2020). Depressão e ansiedade na enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva. *Revista Ciência Plural*, 6(3), 93-107. <https://doi.org/10.21680/2446-7286.2020v6n3ID19714>

Carvalho, D. P., et al. (2019). Cargas de trabalho e os desgastes a saúde dos trabalhadores da enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(6), 1435-1441. <http://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0659>

Kolhs, M., et al. (2017). A enfermagem na urgência e emergência: entre o prazer e o sofrimento. *J Res Fundam Care Online*, 9(2), 422-31: [http:// dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2017.v9i2.422-431](http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2017.v9i2.422-431).

Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Ed. UFMG/ArtMed.

Ludovino, L. A., Almeida, J. P. R., & Azevedo, F. L. A. (2021). Estresse ocupacional: fatores de risco para os profissionais da medicina e da enfermagem. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 13(11), 30-46. <https://doi.org/10.25248/reas.e9046.2021>

Moreira, D. A., et al. (2020). Prática profissional do enfermeiro e influências sobre a sensibilidade moral. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 41, 70-80. <http://doi.org/10.1590/1983-1447.2019.20190080>

Moro, C. V. M., & Amador, F. S. (2017). Produzindo modos de pesquisar em clínicas do trabalho. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 20(2), 99-110. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p99-110>

Nascimento, J., et al. (2019). Trabalho em turnos de profissionais de enfermagem e a pressão arterial, Burnout e transtornos mentais comuns. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 53, e03443. <http://doi.org/10.1590/S1980-220X2018002103443>

Rabelo, S. K., et al. (2020). Processo de trabalho do enfermeiro em um serviço hospitalar de emergência. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(5), 09-23. <http://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0923>

Shimizu, H. E. & Ciampone, M. H. T. (2012). As representações sociais dos trabalhadores de enfermagem não enfermeiros (técnicos e auxiliares de enfermagem) sobre o trabalho em unidade de terapia intensiva em um hospital-escola. *Revista Escola de Enfermagem, USP*, 12 (4). 623-630.

Silva, P. L. N., et al. (2021). Biopsychosocial challenges faced by the nursing team in the exercise of professional practice: impact of devaluation. *Research, Society and Development*, 10(12), 05-23. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i12.20523>

Soares, C. G., et al. (2018). Sonolência diurna excessiva entre profissionais de enfermagem. *Rev. enferm. UFPE online*, 12(6), 1603-1609.

TELETRABALHO E PSICODINÂMICA DO TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOMÉTRICA DE PUBLICAÇÕES NO PERÍODO 2018-2023

Keila Mara de Oliveira Farias

Mestra em Psicologia

keila.mara@ifgoiano.edu.br

IF Goiano- Campus Campos Belos / PUC-GO

Kátia Barbosa Macêdo

Doutora em Psicologia

katiabarbosamacedo@gmail.com

PUC-GO

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – No Brasil, diante de um cenário de pandemia pela Covid 19, foi decretado situação de calamidade pública conforme o Decreto Legislativo nº. 6, de 20 de março de 2020, que impactou a possibilidade de circulação das pessoas e na execução das atividades laborais pelo trabalhador. Essa crise sanitária, além de agravar a crise do trabalho, aumentou a crise econômica brasileira impactando os trabalhadores. (Siqueira & Silva, 2021; Bridi, 2020).

Segundo Bridi (2020) as transformações no mundo do trabalho em decorrência da Covid-19, atingiram de forma diferente as classes trabalhadoras. A autora apresentou o impacto de aumento de desemprego para algumas classes onde o trabalho é essencialmente desenvolvido com o contato físico entre o trabalhador e o cliente/consumidor. E a intensificação do trabalho em segmentos aos quais os trabalhadores desenvolviam suas atividades laborais utilizando as plataformas digitais, teletrabalho (trabalho remoto), serviços de saúde, serviços de educação e os serviços considerados essenciais.

Ressalta-se que as desigualdades e a precarização no e do trabalho não se constituem apenas por causa da pandemia, apesar disto, a pandemia se tornou um dos marcos para elucidar ações que vinham acontecendo na contemporaneidade. Outro marco para elucidar o processo de reestruturação produtiva foi apontado por Coutinho, Bernardo e Sato (2017, p. 43) que considerou a terceirização como um dos pilares para a precarização das condições de trabalho e para as relações de trabalho, causando danos à saúde dos trabalhadores.

Percebe-se que o processo de reestruturação produtiva impõe um ritmo intenso às atividades laborais, precarizando e tornando os trabalhadores mais vulneráveis ao adoecimento, acidentes e morte. Isso fica claro na fala de Batista (2021, p.17) que aborda a possibilidade de uma relação entre a reforma trabalhista e “o aumento de agravos de acidentes do trabalho, sofrimento psíquico e, em casos mais graves, até o suicídio.”

Fundamentação Teórica: Mudanças no Mundo do Trabalho – Na administração o conceito de organização está diretamente ligado às pessoas que nela trabalham para o desenvolvimento de bens tangíveis e intangíveis, visando alcançar os objetivos organizacionais. Diante desse conceito de organização percebe-se que o trabalho é essencial para o desenvolvimento desses bens que serão comercializados no intuito de atender as necessidades dos clientes/consumidores. Para Mesquita (2018, p. 40) a produção de bens é a razão da existência da organização, sendo necessário organizar tanto o trabalho maquinal quanto o trabalho vivo.

Percebe-se que vários são os recursos utilizados pelas organizações em seus processos produtivos, e que os responsáveis organizam esses processos da melhor forma possível para gerar a produtividade. E essas mudanças estão relacionadas diretamente com a forma que serão executadas as atividades laborais pelos trabalhadores.

A flexibilização, a precarização, a terceirização e a falta de segurança do trabalhador também estão relacionadas às mudanças que estão ocorrendo na revolução das tecnologias que estão sendo utilizadas para a execução do trabalho. E a dificuldade de assegurar os direitos do trabalhador, visto que com as mudanças e com a reforma trabalhista, acabam por tentar descaracterizar relação de trabalho retirando o direito do trabalhador. (Batista, 2021; Coutinho, Bernardo & Sato, 2017; Bridi, 2020). Percebe-se que com a mudança no sistema capitalista de produção e com a reforma trabalhista, surgem os aspectos inerentes a flexibilização, a terceirização e com isso a precarização do trabalho.

De acordo com Batista (2021) a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi desenvolvida para a proteção social e garantia dos direitos trabalhistas que teve a sua consolidação e ampliação na Constituição Federal de 1988. Entretanto, esses direitos vêm sofrendo ameaças, que se consolidaram com a Reforma Trabalhista. Essa visão está em desacordo com a ideia de trabalho decente, apontada por Uribe (2015), que apresenta que o trabalho digno e decente é um desejo de todos nos diversos tipos de relações de trabalho.

Uribe (2015) apresenta que com o Tratado de Versalhes (1919) e a constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram criados direitos e princípios universais para a proteção social da classe trabalhadora, alguns desses princípios são o direito à associação, o salário vivo, jornada de trabalho diária com 8 horas, descanso semanal, bem como a obrigação dos Estados de inspecionar o trabalho. Dessa forma, ao Estado cabe garantir o direito do trabalho decente e a justiça social. Uribe (2015) aborda que em 1959 a OIT e a Organização Mundial de Saúde (OMS) começaram a pensar em uma psicologia da saúde, devido aos fatores psicossociais que impactam as atividades laborais, a qualidade de vida no trabalho e na família do trabalhador.

Segundo Cardoso e Lima (2020 p. 2) O Estado tem a “função de reduzir a desigualdade da relação entre trabalho e capital”, entretanto essa função ao ser reduzida causa problemas à sociedade. No Brasil, em um contexto de crise, a necessidade de proteção do Estado aumenta, visto que o contingente de trabalhadores em situação de desemprego tem dificuldades de lutar para ampliar os seus direitos e por medo, acabam aceitando a redução de direitos que tinham sido conquistados em outros momentos. As autoras abordam que nos últimos 40 anos, as mudanças no mundo do trabalho enfatizam a redução do custo do trabalho com foco na flexibilização: funcional, numérica e da remuneração.

Essa visão de flexibilização, perda dos direitos e precarização do trabalho é compartilhada por Antunes (1995) que aborda que as mudanças no mundo do trabalho, não significam o fim do trabalho, da classe trabalhadora, entretanto essa classe trabalhadora será mais fragmentada e precarizada.

Para alguns autores, esses aspectos são considerados como fatores psicossociais de risco, que têm a maior probabilidade de serem nocivos ao trabalhador, ao ponto de atuarem de forma negativa na saúde física e psicológica, a ponto de causarem o adoecimento. Dentre os fatores psicossociais de riscos são apontados a intensidade do ritmo de trabalho, rotação e imprevisibilidade de horários, problemas de comunicação organizacional, ambiguidade de

papel, sobrecarga de trabalho. (Bridi, 2020; Batista, 2021; Cardoso & Lima, 2020; Coutinho, Bernardo & Sato, 2017).

Um dos impactos da tecnologia nas relações de trabalho é essa intensificação do teletrabalho, que possui várias vantagens, tais como: “a flexibilidade de horário para o trabalhador; a eliminação do tempo perdido no trânsito; a redução do espaço utilizado pela planta empresarial e a redução dos custos com transporte pelo empregador” (Reis, 2018, p. 358).

O teletrabalho executado na modalidade home office proporciona mudança no modelo de execução do trabalho, pois o vínculo com a empresa é mantido, porém as atividades são realizadas na residência do trabalhador. No Brasil, as empresas privadas foram pioneiras, atualmente, o setor público vem aderindo a este novo modelo. Contudo, existe receio por parte dos gestores em relação à mudança radical do ambiente de trabalho. (Filardi & Castro, 2017).

O home office tornou-se uma alternativa segura para prosseguimento das atividades de várias organizações no período da pandemia da COVID-19, que de certa forma acelerou e obrigou o seu funcionamento pela necessidade da continuação das atividades organizacionais e pela solicitação do isolamento social. Percebe-se que no período pandêmico foi posto à prova a possibilidade das atividades serem desenvolvidas no home office utilizando as tecnologias para o desempenho das atividades laborais.

A Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho – A Psicodinâmica do Trabalho (PDT), fundada por Christophe Dejours, teve suas raízes históricas no século XX e apresenta-se como uma ciência em desenvolvimento ao acompanhar a evolução histórico-social das relações de trabalho. A PDT possui suas bases na ergonomia franco-belga, na Psicanálise e na teoria social (Sociologia do Trabalho, Sociologia Política e Psicologia do Trabalho na França). (Batista, 2021; Jardim, 2021; Macêdo, 2015, Fleury & Macêdo, 2015).

A psicodinâmica do trabalho propõe a criação de espaços de discussão coletiva, assim, possibilita aos trabalhadores a livre expressão de suas percepções e sentimentos no contexto do trabalho. A PDT possui um olhar clínico embasado no processo de elaboração/construção da subjetividade pelos trabalhadores, onde o psíquico e o social estão interrelacionados (Macêdo, 2010; Bueno & Macêdo, 2012).

Para Dejours (2012), a PDT propõe uma pesquisa-ação, que busca compreender de forma ativa a reação da subjetividade dos trabalhadores nos espaços de trabalho. Dessa forma é possível compreender as estratégias de defesa (individuais e coletivas) dos trabalhadores buscando o desejo de superação.

Para compreender as vivências dos trabalhadores são analisadas duas categorias da PDT, que ajuda a estudar a relação organização do trabalho e trabalhador de acordo com os estudos realizados por Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994). A primeira diz respeito à organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. A segunda grande categoria denota a Mobilização subjetiva do trabalhador; que é composta de: vivências de prazer e sofrimento; estratégias defensivas.

Método – O presente estudo objetivou realizar uma análise bibliométrica de pesquisas publicadas no período de 2018 a 2023 para identificar os estudos de teletrabalho que utilizaram a psicodinâmica do trabalho. Para o estudo foi realizada uma análise bibliométrica a partir de um levantamento na base da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e no

Periódicos Capes, em língua portuguesa, no período de 2018 a 2023 com os seguintes descritores: “Teletrabalho” e/ou “Psicodinâmica do Trabalho”.

Resultados – Os resultados, aqui apresentados, são apenas parciais, com base no levantamento bibliográfico do estudo que foi realizado no período de março/junho de 2023.

Ao pesquisar no Portal de Periódicos Capes obteve-se para o descritor teletrabalho: 117 artigos, 1 dissertação, 5 relatórios, 4 conjuntos de dados 3 capítulos de livros e 2 atas de congressos. Já apenas com o descritor “psicodinâmica do trabalho” encontrou-se 119 artigos. Ao utilizar os descritores “teletrabalho” e “psicodinâmica do trabalho” encontrou-se 1 artigo conforme o quadro 1.

Quadro 1 – Artigos 2018-2023

TÍTULO	Área do Conhecimento	Assuntos	Objetivo
ARTIGO publicado em 2018 Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores Autor: Guilherme Elias da Silva	Ciências Sociais	Telemática psicodinâmica do trabalho e flexibilidade.	Compreender as [novas] relações de trabalho frutos do teletrabalho e discutir possíveis efeitos à subjetividade e à saúde mental dos teletrabalhadores.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Na BDTD utilizando o descritor “teletrabalho” obteve-se 119 resultados: 102 dissertações e 17 teses; utilizando o descritor psicodinâmica do trabalho encontrou-se 144 resultados: 114 dissertações e 30 teses. Ao utilizar os dois descritores resultou-se em apenas 3 dissertações de mestrados, tendo como áreas do conhecimento: engenharia da produção, psicologia do trabalho e organizacional: fatores humanos no trabalho e administração de empresas. Essas dissertações abordaram o teletrabalho no período de isolamento da COVID-19 e a psicodinâmica do trabalho, conforme quadro 2.

Quadro 2 – Dissertações no período de 2018-2022

TÍTULO	Área do Conhecimento	Assuntos	Objetivo
Sofrer no trabalho é “normal”? Um olhar da psicodinâmica do trabalho em meio à pandemia da COVID-19 - Dissertação defendida em 2022 Autor(a): Braga, André Luiz Franco / Orientador(a): Irigaray, Hélio Arthur	Administração de Empresas	Psicodinâmica do Trabalho Sofrimento Teletrabalho Estratégias Defensivas	buscar compreender a eventual “normalidade” do sofrimento laboral em tempos de pandemia da COVID-19, tomando-se como pressuposto descritivo os conceitos da teoria da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1987)

Fatores de riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19: um estudo com docentes em uma universidade privada do sul do Brasil - Dissertação defendida em 2022 Autor(a): Landim, Carolina Rocha Dulios / Orientador(a): Sellitto, Miguel Afonso	Engenharia de Produção	Riscos psicossociais ocupacionais Teletrabalho Doenças ocupacionais Ansiedade Depressão Psicodinâmica do trabalho Teorias do stress	investigar os fatores de riscos psicossociais mais influentes no teletrabalho durante a pandemia de COVID-19
Agente comunitário de saúde: mobilização subjetiva e desafios do trabalho perpassado pela pandemia de Covid-19 - dissertação defendida em 2021 - Autor(a): Farias, Aponira Maria de / Orientador(a): Silva, Edil Ferreira da	Psicologia do trabalho e organizacional > fatores humanos no trabalho	Agentes comunitários de saúde Psicodinâmica do trabalho Atenção básica Covid-19 Pandemia	conhecer o trabalho das agentes comunitárias de saúde (ACS), as transformações na rotina laboral, a mobilização subjetiva em torno do trabalho, inclusive após o surgimento da pandemia de covid-19.

Fonte: elaborado pelas autoras (2023)

Conclusão – Percebe-se que no Brasil, existem poucas publicações nos últimos 5 anos que estudaram o teletrabalho pela perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Considera-se de suma importância realizar pesquisas que estudem essa temática pelo olhar da psicodinâmica do trabalho. Esses estudos podem mostrar uma nova perspectiva sobre as vivências dos trabalhadores que desenvolvem suas atividades laborais em teletrabalho.

Palavras-chave: teletrabalho, home office, precarização, psicodinâmica do trabalho

REFERÊNCIAS

Antunes, R. (1995). Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (2a. ed.). São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp.

Batista, Tiago de Jesus. (2021) A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de saúde: uma análise psicodinâmica. Pontifícia Universidade Católica de Goiás: Goiânia.

Bridi, M. A. (2020) A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. Estudos Avançados, [S. l.], v. 34, n. 100, p. 141-166. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.34100.010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/178763>. Acesso em: 10 out. 2022.

Bueno, M. & Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. ECOS, 2(2), 306-318.

Cardoso, Ana Claudia Moreira & Lima, Claudia Rejane de. (2020). A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online], v. 45 [Acessado 22 Outubro 2022] , e2. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000004118>>. Epub 09 Mar 2020. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000004118>.

Coutinho, Maria Chalfin; Bernardo, Marcia Hespanhol; & Sato, Leny (organizadoras).(2017). *Psicologia Social do Trabalho*– Petrópolis, RJ : Vozes.

Dejours, C. Abdouchelli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (1a ed.). São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo. Trabalho e emancipação*. (Vol. 2). Brasília: Paralelo 15.

Filardi, F. & Castro, R. M. P. (2017). Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 41.

Fleury, A. R. D., & Macêdo, K. B. (2015). A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método. In K. B. Macêdo (org.). *O Diálogo que Transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho* (pp.95-134). Goiânia: Editora da PUC Goiás.

Jardim, M.P.M. (2021). *As vivências dos empreendedores de Startups em uma incubadora da Região Centro-Oeste do Brasil: uma leitura Psicodinâmica*. Pontifícia Universidade Católica de Goiás: Goiânia.

Macêdo, K. B. (2010). A psicodinâmica do trabalho e suas contribuições para o estudo nas organizações. In K. B. Macêdo (org.). *O trabalho de quem faz arte e diverte os outros*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás.

Macêdo, K. B. (2015). A sublimação e a transformação do sofrimento em prazer: a lente da psicanálise e da PDT. In: In K. B. Macêdo (org.). *O diálogo que transforma*. Goiânia: Editora PUC de Goiás.

Mesquita, S. M.M. (2018). *A vida pela vida: o trabalho dos profissionais do serviço de atendimento móvel de urgência – 192: uma leitura da psicodinâmica do trabalho*. Pontifícia Universidade Católica de Goiás: Goiânia.

Reis, F. M. (2018). A reforma trabalhista e a regulação do teletrabalho. *Revista Vianna Sapiens*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.31994/rvs.v9i1.349>

Siqueira, E. B. S. De; & Silva, N. S. Da.(2021). O direito ao trabalho: cultura e pandemia no contexto político brasileiro do século XXI. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 20, p. 42-52.

Uribe, Jesús Felipe.(2015).*Clima y ambiente organizacional : trabajo, salud y factores psicosociales*. 1ª. edición. México, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México : Editorial El Manual Moderno.

TRABALHO E O BEM VIVER: INQUIETAÇÕES ACERCA DO TRABALHO BANCÁRIO E O PROCESSO SAÚDE-DOENÇA

Clara Dustan Ribeiro de Souza

Graduanda em Psicologia
claradustan@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

João Pedro da Silva Oliveira

Graduando em Psicologia
oliveira_joao@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Katharina dos Santos Martins

Graduanda em Psicologia
katharinamartins@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense

Fernando Faleiros de Oliveira⁴⁴

Doutor em Psicologia
fernandofaleiros@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense – UFF

Maria Elisa Siqueira Borges

Doutora em Psicologia
mariaelisaborges@id.uff.br

RESUMO EXPANDIDO

Introdução – A Psicodinâmica do Trabalho tem se dedicado aos estudos do adoecimento de trabalhadores no contemporâneo e sido referência para muitas pesquisas no campo da Psicologia, em especial em atuação com a categoria bancária. Historicamente, no Brasil, essa atividade possui fatores causadores de adoecimento, temas discutidos desde o final dos anos 1990 (Silva e Navarro, 2012) com o estudo da relação desta atividade com enfermidades físicas, como a LER/Dort e recentemente com psicopatologias, como a Depressão e a Síndrome de Burnout. Mediante as implicações e discussões iniciais do Projeto de Extensão e pesquisa, “Atenção a Saúde Mental do Trabalhador Bancário do Sul Fluminense”, composto por professores(as) e graduandos(as) do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, RJ, mais problemáticas externam-se do que necessariamente caminhos práticos do desenvolver de um estudo bibliográfico e empírico da saúde do(a) trabalhador(a) bancário(a). Nesse sentido, o trabalho aqui posto é parte dos desdobramentos e das reverberações do tema nos diálogos permeados pelo projeto. Logo, a partir de inquietações, somos convocados a pensar essa atividade através das negligências das instituições bancárias com a saúde dos(as) trabalhadores(as).

Objetivo – Investigar processos de saúde-doença do(a) trabalhador(a) bancário(a) sob a leitura da Psicodinâmica do Trabalho a fim de fazer das dúvidas e questionamentos possíveis direcionamentos e ações efetivas.

⁴⁴ O presente trabalho foi supervisionado pelos Prof. Dr. Fernando Faleiros de Oliveira e Profa. Dra. Maria Elisa Siqueira Borges, do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense - Campus Aterrado, Volta Redonda, RJ.

Método – Neste estudo, optou-se pela utilização da revisão narrativa, como uma metodologia do fazer em ciências humanas. Com isso, não foram empregados métodos sistemáticos para buscar e analisar os artigos. A seleção do conteúdo e a interpretação das informações foram influenciadas pelas subjetividades dos autores, a partir de encontros no Projeto de Extensão “Atenção à Saúde Mental do Trabalhador Bancário do Sul Fluminense”. Além disso, não foram estabelecidos critérios detalhados para a escolha dos materiais coletados durante a realização da pesquisa. A seleção dos materiais ocorreu em duas etapas. Inicialmente, foram escolhidas palavras-chave (trabalho bancário, Psicodinâmica do Trabalho e saúde-doença) que serviram como critério de busca. Em seguida, foram realizadas pesquisas nas principais bases de dados científicas relacionadas à Psicologia. Após a etapa inicial de pesquisa, dois artigos foram selecionados como referências centrais para dar continuidade à investigação. Assim, por meio da revisão narrativa, o objetivo foi estabelecer conexões entre diferentes produções, identificando temas convergentes e explorando novas perspectivas no campo da saúde dos(as) trabalhadores(as) bancários(as).

Resultados – Com o intuito de viabilizar uma análise introdutória da temática, potencializando futuros desdobramentos mais aprofundados, é necessário delinear um contexto histórico da saúde do setor bancário brasileiro, abordando as mudanças sistêmicas e estruturais que o gênero sofreu com a incorporação de novas tecnologias e automação das rotinas de trabalho, transformando o exercício bancário em um exercício de vendas, “bancários(as)-vendedores(as)” (Silva e Navarro, 2012, p.2). Segundo Paparelli et al. (2019), durante a década de 1990 o trabalho bancário passou por uma reestruturação demarcada pela terceirização, precarização e intensificação do trabalho, que tem revelado consequências diretas na saúde dos(as) trabalhadores(as) com o decorrer dos anos. Desde então, diversas pesquisas discutem a relação entre as mudanças na organização do trabalho e a saúde dos(as) bancários(as) (Paparelli et al., 2019). Ao produzir uma linha do tempo do gênero, emergem similaridades entre os estudos produzidos no século passado relacionados à patologia LER/Dort, por exemplo, e as recentes análises sobre o adoecimento em massa do(a) trabalhador(a) bancário(a) relacionados a doenças e transtornos mentais. Em ambas as pesquisas, o fator psicossocial aparece como um elemento significativo no processo de adoecimento, seja pela perpetuação de uma cultura organizacional de autocontrole exacerbado, excessiva produtividade e extensa carga de trabalho baseada em uma política de metas, ou pela produção de um ambiente de trabalho imerso em práticas de pressão psicológica e violência institucional. Constata-se que a nova política de gestão organizacional bancária é determinante no processo de adoecimento de seus trabalhadores a partir, principalmente, da apropriação do capital do saber-fazer do trabalhador, explorando e acelerando suas estratégias de ação diante das afetações do real, produzindo efeitos na saúde psíquica dos trabalhadores (Santos Junior et al., 2009). O cotidiano do(a) bancário(a) é um ambiente fértil para o assédio moral, gerador de "competitividade e sobrecarga" e atua por meio de estratégias organizacionais que exigem elevada carga psicoafetiva (autocontrole exacerbado, exigências de perfeição no desempenho, medo de perder o emprego e constantes ameaças em relação à carreira), além das pressões temporais quanto ao ritmo de trabalho, metas e prazos. Relacionando tal contexto com conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, analisa-se que o(a) bancário(a) frente ao real do trabalho vê-se preso a uma conjuntura ocupacional que o impede de “encontrar a via que permita superar a resistência do real” (Dejours, 2004, p.28), inviabilizando a ultrapassagem dos afetos de sofrimento no trabalho, por meio do movimento do corpo indissociado de sua função, o saber-fazer. Além disso, a super-exploração do corpo contribui para a negação de si mesmos e dos outros. Enquanto a organização do trabalho pode ser uma aliada na satisfação dos desejos do trabalhador, no contexto bancário parece ocorrer o oposto, prejudicando o bem-estar e a saúde mental dos bancários (Santos Júnior et al., 2009).

Conclusão – Em suma, as análises desenvolvidas aqui sobre o adoecimento mental no trabalho bancário revelam uma realidade alarmante e complexa. Os trabalhadores do setor enfrentam uma variedade de fatores de estresse, incluindo metas rigorosas, pressão constante e ambientes competitivos. Como efeito, muitos sofrem de problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e esgotamento, que afetam negativamente tanto sua vida profissional quanto pessoal. Dado o exposto, o presente trabalho não teve a pretensão de esgotar o assunto aqui abordado, pelo contrário, objetivou alavancar o debate a partir de produções acadêmicas que versam sobre a saúde mental dos trabalhadores. Fomenta-se um maior aprofundamento da discussão através da leitura de mais artigos e busca da compreensão do problema através de pesquisas sobre a realidade da saúde mental no trabalho bancário, bem como a necessidade de possíveis intervenções.

Palavras-chave: Trabalhador bancário; Psicodinâmica do trabalho; Saúde-doença; Psicologia.

REFERÊNCIAS

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34. <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>

Paparelli, R., Almeida, T. B. de., Silva, D. L. D. da ., & Morgado, L. P. (2019). Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 44(21). <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015618>

Santos Júnior, A.V. dos, Mendes, A.M., & Araujo, L. K. R. (2009). Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por Ler/ Dort. *Psicologia Ciência E Profissão* 29(3), 614-625. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000300014>

Silva, J. L., Navarro, V. L. (2012). Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários. *Revista Latino-Americana Enfermagem*. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000200003>

congressopdt2023.shcomunicacao.com.br

25, 26 e 27 | outubro/2023



ISBN: XXX-XX-XXXX-XXX-X

Evento gerenciado por:



98| 9 9210-0405