

“[...] SE EU TIVESSE MEDO, EU NÃO ME VESTIA E NÃO ENTRAVA EM UM CARRO-FORTE”: ENTRE O PRAZER E O SOFRIMENTO DOS PROFISSIONAIS DE TRANSPORTE DE VALORES¹²

“[...] If I was afraid, I wouldn't get dressed and wouldn't get into a strong-car: between pleasure and suffering of the professionals cash-in-transit (CIT)

Caroline Maria Nunes³ 

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS⁴
Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil.

Karine Vanessa Perez⁵ 

Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC)
Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil.

Álvaro Roberto Crespo Merlo⁶ 

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.
Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil.

Resumo

O presente artigo é resultado de um estudo exploratório que investigou as vivências de prazer e sofrimento dos profissionais de transporte de valores que atuam no Rio Grande do Sul. A pesquisa, de natureza qualitativa, teve como objetivo compreender a dinâmica prazer-sofrimento no trabalho de profissionais de transporte de valores, buscando entender de que maneira este fazer pode impactar na saúde destes trabalhadores, requerendo a elaboração de estratégias defensivas e de resistência para mediação do sofrimento. Utilizou-se como referencial teórico-metodológico a Psicodinâmica do Trabalho *stricto sensu* a partir de uma adaptação, sendo esta abordagem também utilizada como base para interpretação e análise do material. Participaram desta pesquisa dezessete profissionais de transporte de valores, que participaram de entrevistas semiestruturadas individuais e coletivas. Com base nos resultados apreendidos, destacou-se: diferenças discrepantes entre o trabalho prescrito e o trabalho real;

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

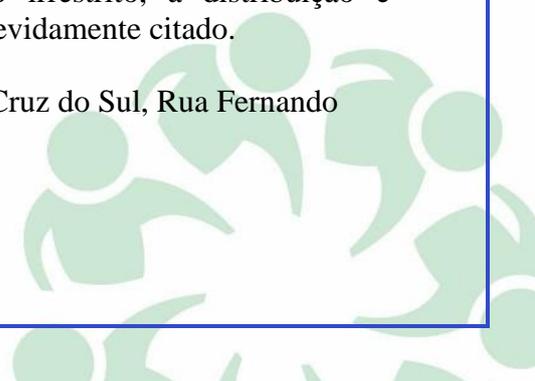
² Copyright© 2021, Nunes *et. al.* Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons, atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ carolinenunespsi@hotmail.com

⁴ Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Santa Cruz do Sul, Rua Fernando Abott, Centro, n° 380, sala 102.

⁵ karinevanessaperez@gmail.com

⁶ merlo@ufrgs.br



condições de trabalho precárias; falta de reconhecimento; e o desamparo psicológico ao lidar com o risco no trabalho. A relevância deste artigo está em retratar a necessidade de intervenções e a continuidade de pesquisas com enfoque nos trabalhadores deste setor, traçando caminhos que possibilitem visibilidade para as condições de saúde, subjetividade e trabalho da categoria.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Prazer e Sofrimento no Trabalho; Estratégias Defensivas e de Resistência; Profissionais de Transporte de Valores.

Abstract

The present article is the result of an exploratory study that investigated the experiences of pleasure and suffering of professional cash-in-transit (CIT) workers who work in Rio Grande do Sul. The research, qualitative in nature, aimed to understand the pleasure-suffering dynamics at the work of CIT professionals, seeking to understand how this task can impact on the health of these workers, requiring the development of defensive and resistance strategies for the mediation of suffering. As a theoretical and methodological reference, the Psychodynamics of Work *stricto sensu* was used from an adaptation, and this approach was also used as a basis for the interpretation and analysis of the material. Seventeen CIT professionals participated in this research, who took part in individual and collective semi-structured interviews. Based on the apprehended results, the following were highlighted: discrepant differences between the prescribed work and the real work; precarious working conditions; lack of recognition; and psychological helplessness when dealing with risk at work. The relevance of this article is in portraying the need for interventions and the continuity of research focused on the workers in this sector, tracing paths that allow visibility to the health, subjectivity, and work conditions of this category.

Keywords: Psychodynamics of Work; Worker's Health; Pleasure and Suffering at Work; Defensive and Resistance Strategies; Valuable Transportation Professionals.

Introdução

Este artigo, fruto de uma dissertação de mestrado, retrata a aproximação com uma categoria profissional pouco explorada cientificamente, propondo a investigação das vivências de prazer e sofrimento dos profissionais de transporte de valores que atuam no segmento da vigilância privada e patrimonial no estado do Rio Grande do Sul (RS). Deste modo, o presente artigo advém de uma pesquisa que pretendeu dialogar com trabalhadores que, por vezes, são esquecidos pelo social, recebendo notoriedade apenas pela mídia devido aos assaltos a carros-fortes, evidenciando os riscos enfrentados por esses profissionais cotidianamente.

Em relação às produções científicas que discutem sobre a categoria profissional, identificou-se uma ausência teórica-conceitual de pesquisas que contemplassem a realidade dos trabalhadores de transporte de valores a partir do âmbito sócio psíquico, justificando a

urgência deste estudo. É importante destacar que pesquisas têm se debruçado a analisar a segurança pública, não se atendo a análise dos profissionais não estatais que participam ativamente na promoção e manutenção da segurança na realidade brasileira. Essa constatação foi realizada a partir de um rastreamento de pesquisas derivada de uma primeira busca, considerando os materiais publicados nos últimos dez anos.

No que tange o segmento da segurança privada, este é o resultado das novas configurações no âmbito do trabalho que retratam o crescimento da terceirização neste fazer. Assim, surgem organizações de trabalho que se beneficiam da desregulamentação neoliberal do trabalho a partir de uma ideia de flexibilização ao intensificar as práticas de terceirização. Com a consolidação dessa nova maneira de gestão, tem-se a diminuição dos sistemas de proteção sociais e o aumento da apropriação de recursos nos quais deveriam ser direitos do trabalhador. Como consequência do neoliberalismo e das reformas trabalhistas, a terceirização receberá destaque no trabalho dos profissionais que integram o segmento da vigilância privada, surgindo com o intuito de corresponder às expectativas do capital (Bueno, 2005).

De acordo com Bazote (2016), a atividade de segurança privada iniciou em 1967, sendo regulamentada em 1969, com a instituição do Decreto-Lei 1.034/69, que autorizou o serviço privado em função do aumento de assaltos a bancos. Em 1983, o Congresso Nacional e o executivo sancionaram a Lei 7.102, que autoriza em todo o território nacional a atividade de segurança privada. Dessa maneira, a Lei 7.102, de 20/06/1983, foi instituída para regulamentar as atividades de segurança privada, em especial, a segurança dos estabelecimentos financeiros e o funcionamento das organizações prestadoras de serviços de segurança privada.

Dentro do trabalho da vigilância privada, enquadram-se as organizações de transporte de valores, estas sendo especializadas em segurança privada e autorizadas pela Polícia Federal para exercerem a comercialização da transportação de valores mediante prestação de serviços, se consolidando no Brasil a partir da década de 1970. Conforme Vieira, Oliveira e Lima (2010), em 1970 surge o Decreto-Lei 1.103, estabelecendo que o transporte de numerário das instituições financeiras que extrapolasse determinado montante somente poderia ser efetuado através de carros específicos.

Com base nestes aspectos, este artigo suscita questionamentos sobre uma categoria que se demonstra a serviço do capital em detrimento da perda de suas vidas, uma vez que os riscos no trabalho são monetizados. Em um mundo onde o lucro sobressai à vida e tempo é dinheiro, este estudo surge com o propósito de reafirmar o contrário, ao refletir sobre a fragilização da saúde destes profissionais advindas das transformações neoliberais.

A discussão que se pretende fazer no transporte de valores é em torno das mudanças que aconteceram no mundo do trabalho e que resultaram na precarização dos serviços terceirizados, estes servindo como uma nova forma de exploração do capitalismo. Diante da nova morfologia do trabalho, presencia-se dentro do sistema capitalista, a imaterialidade do trabalho. Apesar de não produzir nenhum elemento material, os trabalhadores do transporte de valores servem como manobra do sistema capitalista para geração de mais-valia. Conforme Antunes (2018), Marx (1983) já caracterizava a indústria de transporte como um processo de produção dentro do processo de circulação, visto que, ainda que não produza nenhuma mercadoria, atua centralmente na esfera da circulação do dinheiro. A partir da perspectiva de Antunes (2018) é lançado o seguinte questionamento: pode ser produtivo para o trabalhador o trabalho imaterial?

Deste modo, entende-se que uma das principais características que o trabalho contemporâneo vem apresentando, é a força de trabalho dada como uma mercadoria em prol dos interesses capitalistas, no qual, o processo de trabalho consiste na valorização do capital, sendo seu principal objetivo o aumento da produção de mais-valia (Marx, 1983). O resultado dessas transformações acerca do mundo laboral é uma nova maneira de racionalização dos processos de trabalho, visto que, as organizações de trabalho não se especializam mais em produtos ou serviços, mas buscam o lucro por meio de juros. Deparamo-nos com a era de um capital improdutivo, já que o sistema capitalista não trouxe aos trabalhadores melhorias nas condições de trabalho e na garantia de direitos; pelo contrário, trouxe o aumento da desigualdade social (Dowbor, 2017). Nesse contexto, tanto a saúde como a subjetividade dos trabalhadores são reduzidas em termos financeiros (Seligmann-Silva, 2011).

Com base nesses aspectos apresentados, criam-se demandas para serem discutidas sob o viés da Psicodinâmica do Trabalho, no qual, essa pesquisa encontra-se estruturada (Dejours, 2008). Para um melhor entendimento acerca do estudo, este artigo inicia o seu percurso apresentando os impactos das novas configurações do mundo do trabalho no fazer da vigilância privada, em específico, dos trabalhadores de transporte de valores.

Em relação a descrição, análise e discussão dos resultados, este artigo foi dividido em três eixos temáticos que ilustram os principais apontamentos realizados. Partindo desse pressuposto, entende-se que a relevância deste estudo esteve implicada em evidenciar de que maneira as vivências de prazer e sofrimento no trabalho são percebidas pelos profissionais, visto que o sofrimento gerado pelo trabalho representa ameaças à segurança e à saúde destes trabalhadores que se encontram expostos aos diversos tipos de riscos nesta modalidade de atividade.

Método

O respectivo estudo, de natureza qualitativa, foi baseado nos pressupostos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) *stricto sensu* a partir de uma adaptação. As alterações foram realizadas de acordo com as implicações que a realidade brasileira e desta categoria oferecem. Ainda que a proposta inicial pretendesse a realização de grupos tal como esta metodologia propõe, isso não foi possível devido a impossibilidade de realização da pesquisa em uma organização de trabalho de transporte de valores, bem como o atual cenário de pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2 - Severe Acute Respiratory Syndrome CoronaVirus 2) que acarretou no impedimento da concretização dos grupos. Assim, utilizou-se como instrumentos as entrevistas semiestruturadas individuais e coletivas.

No que tange à metodologia da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) (Dejours, 2008) essa se trata de uma Clínica do Trabalho, que busca proporcionar um espaço de fala e escuta aos trabalhadores, ainda que este espaço nem sempre seja coletivo como a PdT pressupõe. De acordo com Mendes, Araujo e Merlo (2011) a PdT possui como objetivo analisar as subjetividades expressadas pelo contexto de trabalho, possibilitando ao trabalhador nomear, identificar e comunicar suas percepções frente ao trabalho. Por isso, o papel do pesquisador será o de auxiliar o trabalhador a compreender e (re)conhecer o seu fazer, atribuindo visibilidade às vivências de prazer-sofrimento.

De acordo com Dejours (2008), uma pesquisa só pode ser realizada a partir de uma demanda que precisa ser expressa pelos trabalhadores, já que uma demanda não formulada pelos interessados não poderia ser atendida. Essa demanda pode ser proveniente de um grupo de trabalhadores, de um grupo sindical ou de um comitê de empresa, por exemplo. É nesse momento em que os pesquisadores devem se perguntar: “Quem demanda?”; “O que se demanda?”; e “A quem a demanda é dirigida?”. Através desses questionamentos, a possibilidade de aproximação com o campo pode ser construída.

A primeira aproximação com o possível campo de pesquisa foi por meio de um convite de uma empresa de transporte de valores situada no interior do Rio Grande do Sul para condução de uma roda de conversa sobre saúde mental na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT). Esse momento foi crucial e definitivo para que os pesquisadores percebessem uma demanda explícita e direta dos trabalhadores, despertando o interesse em proporcionar a categoria um espaço de fala e escuta para que pudessem pensar sobre o cotidiano de trabalho. Ficou evidente que os trabalhadores careciam desse tipo de espaço, que não costuma ser oferecido recorrentemente pelas organizações deste segmento.

Como ressaltado anteriormente, a Psicodinâmica do Trabalho costuma partir de uma demanda expressa. Porém, a demanda dos trabalhadores nem sempre poderá vir ao encontro daquelas demandas propostas pela direção da empresa ou pela chefia, precisando haver uma reconfiguração da demanda para que, assim, ela passe a nortear a construção de hipóteses e interpretações formuladas pelos pesquisadores durante o desenvolvimento da investigação (Heloani; Lancman, 2004). Desse modo, apesar dos trabalhadores da organização na qual se teve o primeiro contato demonstrarem grande interesse para a realização da pesquisa, a organização demonstrou muitos impedimentos para que pudesse ser realizada qualquer intervenção relativa à Psicologia do Trabalho dentro de seus postos de trabalho.

Ainda que nesta pesquisa tenha se percebido a necessidade de reestruturação na maneira de pesquisar, as etapas descritas por Dejours (1992) foram preservadas, dividindo-se o estudo nas seguintes partes: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita e a validação e refutação dos resultados (Dejours, 2008).

Durante essa investigação, ainda houve tentativas de aproximação com outras empresas, mas que não possibilitaram acesso para a realização do estudo. A inviabilidade da realização da pesquisa em alguma organização de transporte de valores é justificada pelas questões éticas que envolvem a segurança e a conduta interna deste tipo de segmento, sendo restrito o acesso e a transição somente de trabalhadores, limitando as pessoas físicas que não possuem vínculo com a organização de trabalho. Tendo em vista essa inviabilidade, contou-se com o apoio do sindicato que representa a categoria para aproximação do público-alvo.

Na etapa da pesquisa propriamente dita, obteve-se 11 entrevistas, sendo 10 individuais e 01 coletiva, totalizando a participação de 17 trabalhadores, todos homens, dentre eles sindicalistas e trabalhadores que não possuem ligação direta com o sindicato. As funções de transporte de valores que estão presentes nesta investigação são: motorista (4), guarda de valores (3), chefe de equipe (5), controlador de rota (2), tesoureiro (1) e fiscalizador de serviços (2).

Em relação ao gênero, o fato do público-alvo ser masculino não se deu a partir de uma escolha dos pesquisadores, mas devido a uma abrangência maior de homens em relação a mulheres nesta atividade. Quanto à idade dos participantes da pesquisa, esta variou entre os 38 até 69 anos. Todos os profissionais estão vinculados a organizações de trabalho de transporte de valores diversificadas, localizadas no estado do Rio Grande do Sul, nos municípios Santa Cruz do Sul, Porto Alegre, Pelotas, Caxias do Sul e Santana do Livramento. O tempo de atuação na área variou em uma média de 12 a 39 anos de trabalho. Já a carga horária semanal esteve entre uma média de 44 a 50 horas semanais.

As entrevistas semiestruturadas individuais foram realizadas de maneira presencial no sindicato da categoria e em consultório particular. Com o surgimento do novo coronavírus, as entrevistas presenciais foram interrompidas, passando a ser realizadas na modalidade online, tendo-se assim, a possibilidade de abranger participantes que fossem de outros municípios do estado, favorecendo uma maior ampliação regional deste estudo.

Para a análise e interpretação das informações obtidas, a pesquisa buscou analisar os comentários verbais trazidos pelos trabalhadores sobre situações de vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Em relação à validação dos resultados, esta ocorreu por meio das entrevistas, tanto individuais quanto coletiva com os participantes, ocasião em que puderam relatar quais foram as provocações que a pesquisa suscitou.

Antecedendo a realização das entrevistas individuais e coletivas, os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), esclarecendo as dúvidas suscitadas durante o andamento das entrevistas. Levando-se em consideração o consentimento dos participantes, as entrevistas foram gravadas, posteriormente transcritas e submetidas ao processo de análise e interpretação. A pesquisa foi encaminhada ao Comitê de Ética em Pesquisa, via Plataforma Brasil, e somente após sua aprovação (CAAE nº 27797319.4.0000.5334) é que se deu prosseguimento à investigação.

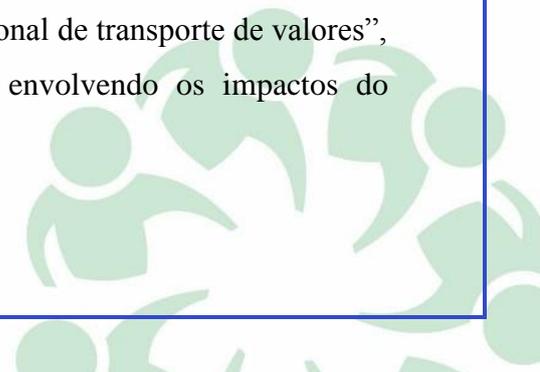
Resultados e discussão

Em relação aos resultados e discussão, tem-se como propósito apresentar a pesquisa propriamente dita, construída a partir dos comentários verbais emitidos pelos trabalhadores contando com a análise dos pesquisadores que compõem essa investigação. A partir destes aspectos, foram definidos três eixos temáticos principais com seus respectivos subeixos. Neste artigo, serão abordados de modo geral os fatores mais relevantes dos eixos temáticos.

O primeiro eixo temático, denominado “Vivências de prazer e sofrimento”, possui como objetivo apresentar a organização do trabalho, abarcando as condições e relações de trabalho, o reconhecimento e a maneira como os trabalhadores se reconhecem neste fazer.

O segundo eixo temático se refere às “Estratégias defensivas e de resistência” elaboradas pelos trabalhadores de transporte de valores para permanência no trabalho.

E o terceiro eixo temático, intitulado “A saúde do profissional de transporte de valores”, buscará evidenciar a relação entre adoecimento e trabalho, envolvendo os impactos do trabalho na saúde desta categoria.



Vivências de Prazer e Sofrimento

Para entender a organização do trabalho (Dejours, 1992), se faz necessário analisar os caminhos que o trabalhador de transporte de valores percorre ao exercer essa profissão. Ainda que não houvesse uma vinculação institucional neste estudo, buscou-se discutir a percepção dos trabalhadores em relação às normatividades propostas pela organização e de que maneira estes fatores produzirão vivências de prazer e sofrimento.

No que diz respeito à organização do trabalho de transporte de valores, essa apresenta uma diferença discrepante entre o trabalho prescrito e o real, diferenças essas que não poderiam ser antecipadas ou previstas pelos trabalhadores. Dejours (1997) afirma que o real será aquilo em que a técnica fracassa, pois será aquilo que nos escapa e será apreendido como uma experiência vivida.

Ao ingressarem no transporte de valores, os trabalhadores realizam um curso preparatório em vigilância patrimonial, que contempla além de treinamentos de defesa, uma avaliação psicológica, que é feita a cada dois anos. Contudo, ainda que a avaliação psicológica seja um instrumento fundamental e garanta a fidedignidade, os trabalhadores a julgam como insuficiente ao não oferecer uma escuta clínica que discuta os processos de trabalho. É importante destacar que, a todo o momento, os trabalhadores retratam as diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real desta profissão, já que a noção de risco só se é dada quando é vivenciada:

Existe um curso obrigatório hoje em dia, tu tem que fazer pela Polícia Federal, mas é uma teoria, existe prática lá sim, tu vai ter que passar no curso de tiro, tem uma quantidade de tiros que tu vai ter que acertar, mas o que é o trabalho no dia-a-dia é bem diferente. Porque tu está fazendo um curso com 30, 40 pessoas que depois de 3 a 4 dias tu começa a fazer amizade e conhecer todo mundo. Depois na rua tu vais estar com 100, 200 pessoas que vão passar durante o dia por ti que tu não conhece e que nunca viu. Então é totalmente diferente (Entrevista Individual).

Em relação ao cotidiano de trabalho deste segmento, é frequente que não haja uma rotina pré-estabelecida, fazendo com que os trabalhadores tenham que lidar com a imprevisibilidade contida nas escalas de trabalho e trocas repentinas entre equipes. O não estabelecimento de uma rotina fixa justificada por uma questão de segurança, acarreta efeitos drásticos à saúde mental dos trabalhadores.



O que me incomodou foi que eu comecei a trabalhar e não tinham horários fixos. Eu pegava às 5 da manhã e as vezes virava o outro dia, feliz da vida e tudo, mas depois começou a me dar um estresse dobrado porque eu chegava cansado [...] (Entrevista Individual).

Além da falta de rotina, os trabalhadores precisam se adaptar ao trabalho prescrito elaborado pela gestão que tende a desvalidar os riscos do trabalho. Um exemplo disso é a imposição de metas que não compreendem os atravessamentos do trabalho real.

Tem metas, tem uma pressão de uma saída de manhã que tu tem que sair rápido porque é um regulamento, então tem a pressão de um trabalho que tu tem pra fazer na parte da manhã que tu não vai vencer. Às vezes tem serviços que tu teria que fazer até o meio dia que tu vai terminar 14h:30min, 15 horas da tarde, tem a pressão do dia que tu vai ficar sem almoçar, tu vai parar às 16 horas da tarde. Então tocou 8 a 9 horas direto né, então tudo isso (Entrevista Individual).

Entende-se que o estabelecimento de metas não leva em consideração que os trabalhadores, muitas vezes, irão enfrentar obstáculos durante o percurso da rota, que ocasionará prejuízos para a saúde mental e física do trabalhador. Para Gaulejac (2007), a gestão é uma mistura não só de regras racionais, de prescrições precisas, de instrumentos sofisticados e de avaliações objetivas, mas sobretudo é composta por normativas irracionais que fazem com o que a gestão desumanize o trabalhador quando exige a realização de uma tarefa inalcançável.

Diante de tais circunstâncias, o trabalhador terá que lidar com a pressão em ter que trabalhar mal, já que se vê impedido em concretizar o seu trabalho, constrangido por métodos que ignoram a sua subjetividade (Dejours, 1999). Presencia-se dessa maneira, uma organização do trabalho voltada para um modo de gestão que se preocupa com o que se conquista em termos de valor do monetário, esquecendo-se do valor da saúde do trabalhador, que vai sendo afetada ao se deparar com condições de trabalho degradantes.

Em relação às condições de trabalho (Dejours, 1992), os participantes da pesquisa relataram presenciar precariedade no que tange às condições ergonômicas, principalmente aos carros-fortes que não recebem a devida manutenção. Os trabalhadores desta pesquisa, mencionaram que a organização do trabalho dispõe de uma infraestrutura inadequada, exigindo com que atuem em caminhões que, por vezes, não atendem às suas necessidades básicas, ao enfrentarem ruídos excessivos, climatizações inadequadas e diversos riscos:



Existem muitos carros velhos e sem ar-condicionado. Nessa época de verão a gente passa muito trabalho. Tu começa a trabalhar as 7 horas da manhã, quando chega no final do dia é um esgotamento mental e pessoal, assim. Bastante estressado. É bastante complicado esse lado (Entrevista Individual).

Agora eu vou dirigir um caminhão porque eu sou motorista e o caminhão tem quase a minha idade. Qual o prazer que eu vou ter em estar dirigindo esse caminhão? Eu vou ficar 9 horas dirigindo um caminhão que tem quase a nossa idade. Além da responsabilidade de transportar milhões eu tenho a responsabilidade sobre a vida dos meus colegas mais a vida de quem está no trânsito e na rua, então eu entendo como uma troca. Eu forneço a minha mão de obra e a empresa fornece a remuneração e o reconhecimento. O reconhecimento seria a empresa me remunerar melhor, me dar melhores condições de trabalho [...] (Entrevista Coletiva).

Além de sofrerem com condições de trabalho hostis, os trabalhadores são obrigados a cumprir o tempo pré-estabelecido pela organização, ao contrário de suas necessidades. A temporalidade do trabalho leva o trabalhador a impor ritmos, cadências e rupturas que o afastam de seu tempo biológico, das necessidades fisiológicas e psicológicas que passam a não serem atendidas em decorrência da necessidade de um tempo produtivo ocupado pelo trabalho (Gaulejac, 2007). Nesse caso, os trabalhadores do transporte de valores, em muitas situações, não conseguem interromper a rota para suprir necessidades básicas e cuidados com a higiene.

Em decorrência desse cenário baseado nestes modelos de gestão, os trabalhadores de transporte de valores irão ter que lidar com os riscos do trabalho, que serão monetizados pela organização do trabalho. Os riscos, assim como o sofrimento, são inerentes ao trabalho, no entanto, as formas contemporâneas de gestão contribuem para a existência destes riscos, devido às condições de trabalho com que se deparam cotidianamente. Neste caso, o risco é iminente, já que os trabalhadores serão alvos de assaltos diante das ações de criminosos que foram com o passar do tempo, deslocando o alvo das agências bancárias para o transporte de valores:

Risco iminente. A partir do momento em que tu sai até voltar para casa. A gente tenta lidar da melhor forma possível com isso, mas é difícil (Entrevista Individual).

Estes riscos se acentuam em decorrência da falta de investimento nas melhorias das condições de trabalho. Apesar dos trabalhadores receberem o Equipamento de Proteção

Individual (EPI) conforme regulamentado pela Polícia Federal, todos os entrevistados consideram esses equipamentos como insuficientes ou que deveriam ser melhorados.

Os trabalhadores possuem como crítica a falta de investimento da organização para melhores condições de trabalho, pois todo lucro gerado pela organização não se torna produtivo para o trabalhador, mas sim para os acionistas. Para Gaulejac (2007), a gestão preocupa-se, primeiramente, em suprir as necessidades dos clientes e de transformar o trabalhador em agentes sociais de desempenho. O trabalhador só será considerado se for rentável e, assim, a organização se coloca a serviço da geração de valor para os acionistas.

Queira ou não queira, hoje a nossa empresa visa lucros [...] O que que precisa hoje para o transporte de valores? São 4 vigilantes formados, que tem concluído o curso e aprovado, são 4 armas e um caminhão. É o que a Polícia Federal exige, fora a isso, a empresa não vai te dar nada mais do que isso, no caso, ela vai te dar o básico, o que a lei determina (Entrevista Individual).

Além disso, outro fator de sofrimento decorrente dos riscos é o alto índice de assaltos a carro-forte, bem como sequestros que os trabalhadores enfrentam dentro desta profissão. Grande parte dos entrevistados relatou que já passaram por situações de assalto a carro-forte ou situações de assalto que envolvesse algum colega de trabalho. Novamente os trabalhadores ressaltam a falta de recursos da empresa quando tais situações acontecem, não recebendo suporte psicológico de maneira especializada.

Hoje em dia se prega muito nas empresas o fato de que “Ah, se acontecer alguma coisa, tipo um sequestro familiar, você vai ter um suporte”. Mas isso é na teoria, na prática isso não existe (Entrevista Individual).

Além dos trabalhadores terem que lidar com os riscos dos assaltos, precisam enfrentar a desconfiança advinda da organização que os considera como culpados. Ao invés de serem afastados do trabalho e receberem assistência psíquica, os trabalhadores são encaminhados para a delegacia para um interrogatório, considerando como uma forma de assediar os trabalhadores, ao constrangê-los e considerá-los como responsáveis (Soboll, 2008).

Alguns colegas foram assaltados e passaram o resto do dia na delegacia, sem se preocuparem se os caras tinham que comer ou não. Era delegado e inspetor vindo de um lado e do outro, dizendo: “Vamos entregar o dinheiro, cadê o dinheiro?” Ao invés de pensar: “Vamos levar o cara para a base, chamar uma psicóloga para saber

como ele está”, para depois apresentarem eles na delegacia acompanhados de um advogado (Entrevista Coletiva).

No que diz respeito às relações de trabalho (Dejours, 1992), conforme referido pelos trabalhadores, costuma-se existir uma “distorção comunicacional” (Dejours, 1999). Por existir uma incompreensão do trabalho real por parte da gestão, os trabalhadores se veem impedidos pela organização de exercerem sua autonomia e participarem nas decisões:

O que me irrita bastante é a falta de comunicação na empresa, é uma bagunça (Entrevista Coletiva).

Sempre há brigas entre patrão e funcionário, brigas de salário, brigas disso e daquilo, e no transporte de valores, cada dia é uma caixinha de surpresas (Entrevista Individual).

Sobre a relação entre os trabalhadores do carro-forte, foi perceptível na fala de todos os profissionais que, apesar de existir uma frequente troca de equipe, há união entre os pares, o que representa um fator de prazer e de saúde. Apesar dos trabalhadores não disporem de espaços públicos de discussões dentro da organização, os profissionais costumam encontrar estratégias para manter um vínculo de proximidade entre si, no entanto, isso não acontece com a chefia.

O grupo em si, a tropa em si, são unidos, a maioria se dá bem. Agora com a chefia o vínculo não é bom. (Entrevista Coletiva).

As relações de trabalho expostas antecedem a discussão sobre o reconhecimento no trabalho, que será exposto a seguir. Dentro da organização do trabalho, teremos o reconhecimento como um dos fatores principais para a manutenção do prazer. De acordo com Dejours (2008a), o prazer no trabalho está intrinsecamente relacionado ao reconhecimento, já que as vivências de prazer irão se manifestar por meio da gratificação, da realização, da liberdade e da valorização no trabalho.

O reconhecimento irá depender dos julgamentos que se referem ao fazer do trabalho. Esse julgamento irá assumir duas formas: a de utilidade, que é realizada pela hierarquia; e a de beleza, que é julgada com base em critérios estéticos pelos pares (Dejours, 1997). No transporte de valores, evidenciou-se que o reconhecimento se dá por três vias: pelo meio hierárquico, pelos pares e, ainda, pela sociedade.

Em relação ao reconhecimento de utilidade, os trabalhadores queixaram-se da falta dessa modalidade de reconhecimento. Além de apresentarem relações conflituosas com a

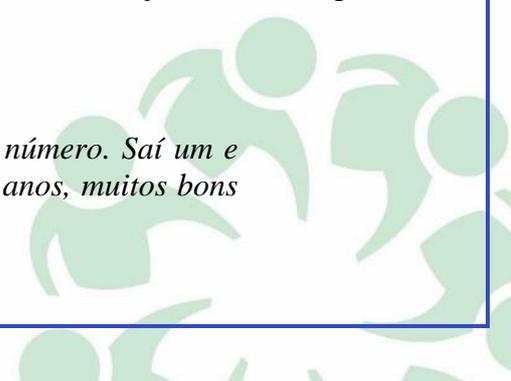
chefia, os trabalhadores mencionam que não há uma valorização do trabalho, principalmente após a implementação do programa de promoção interna, recentemente instituído nas organizações deste segmento. De acordo com a categoria, esse programa não valida o esforço e a dedicação entregues ao trabalho, além de corroborar para a competitividade nas relações entre os pares. A maioria dos entrevistados considera esse programa como uma forma de desvalorização de seu trabalho, resultando na perda de perspectivas e de crescimento do trabalhador dentro do espaço laboral.

A empresa criou um programa de promoção interna, o famoso programa de oportunidades, e o que acontece, todo mundo que trabalha em uma empresa multinacional, ele entra e quer crescer dentro da empresa porque a empresa oferece condições né, esse cara trabalha, dá tudo de si, que nem casos de pessoas que estavam treinando para se tornarem chefes de equipe, já estavam há 3 anos treinando, é uma função que dentro da nossa atividade ela é mais bem remunerada, então só para dar um exemplo, aí foi lançado esse programa de promoção aonde tu te inscreve para concorrer com todos né? Por exemplo, a vaga é aberta para todos, então esse mesmo cara que a tinha a esperança de melhorar na vida devido o trabalho que ele prestou, ele vai fazer esse teste e é dado como inapto, ou seja, esse cara é tirado dele a esperança de melhorar e ele volta para o serviço dele desmotivado, a esperança dele é tirada, o psicológico dele, doutora, como que fica? Depois de tanta batalha aguardando um reconhecimento e recebe uma rasteira, isso já aconteceu aqui e está propenso a acontecer mais vezes através desse programa de promoção (Entrevista Individual).

Referente ao trabalho em si, a senhora falou 3 vezes a palavra principal que eu gostaria que houvesse no transporte de valores: o reconhecimento. Somente isso. Reconhecimento da parte financeira e da parte da chefia com o trabalhador. Somente isso aí, porque se a pessoa não é reconhecida, ela vai trabalhar até por conta da necessidade né? E se não ali, vai trabalhar em um outro local. Então a gente sendo reconhecido e trabalhando no que a gente gosta, a gente pode render bem mais do que a gente está rendendo, a gente produz bem mais (Entrevista Individual).

Esse modo de gestão perverso legitima a lógica organizacional da substituição, visto que, desconsidera a subjetividade do sujeito. Tentando alcançar o reconhecimento, os trabalhadores colocam suas vidas em risco na espera de alguma retribuição simbólica pelo trabalho:

Ah, eu acho que infelizmente a gente é apenas um número. Sai um e entra outro e segue o baile. Eu já vi, ao longo dos anos, muitos bons



ficarem no meio do caminho e outros só porque eram amigos, só porque eram próximos de quem comanda ficar e os bons irem embora. E também já vi caras que enfrentaram assaltos, foram valentes, colocaram suas vidas em risco, conseguiram defender o patrimônio, e lá na frente por um errinho mínimo, nada daquilo que fizeram valeu a pena, e me desculpa a palavra: o pé na bunda, a demissão rolou frouxa, sem dó nem piedade [...] (Entrevista Individual).

Além da ausência de reconhecimento de utilidade, os trabalhadores precisam enfrentar a falta de reconhecimento advinda da sociedade. Desse modo, presenciam cotidianamente uma desvalorização social, já que uma parcela considerável da população desconhece as atribuições da categoria e os riscos que envolvem a profissão:

[...] Se fizer uma pesquisa com a sociedade como um todo perguntando para saber quem faz esse serviço, eles vão dizer que são os bancários, não somos nós que fizemos. Então a gente é praticamente invisível (Entrevista Coletiva).

Contudo, ainda que os trabalhadores precisem lidar com a ausência do reconhecimento de utilidade pela hierarquia, bem como pela população, os participantes da pesquisa demonstraram uma percepção oposta e positiva quando se tratou do julgamento estético, de beleza, que é proferido pelos pares. Na falta do reconhecimento de utilidade, os trabalhadores encontram como um recurso a valorização do trabalho entre si, o que se tornará fonte de ressignificação do sofrimento em prazer:

Olha, eu acho que eu sou muito bem reconhecido pelos colegas (Entrevista Individual).

O reconhecimento advindo dos colegas se torna a maneira que os trabalhadores encontram para transformar o sofrimento em prazer. Na ausência de reconhecimento e na presença de riscos constantes, os trabalhadores precisarão construir estratégias defensivas e de resistência para permanência no trabalho.

Estratégias defensivas e de resistência

Para permanência no trabalho, os profissionais irão se utilizar de estratégias defensivas que servirão como um mecanismo de proteção ao sofrimento no trabalho, de maneira que esse sofrimento seja racionalizado ou que recaia sobre a alienação (Dejours, 1999). Nesta

perspectiva, ainda que o objetivo deste estudo tenha sido verificar as estratégias defensivas, durante a investigação também se considerou importante discutir as estratégias de resistência (Perez, 2017) adotadas pelos trabalhadores para lidarem com o trabalho. Apesar de diferirem entre si, tanto as estratégias defensivas quanto as estratégias de resistência servem para proteger o trabalhador dos danos provocados pela organização do trabalho. No caso dos trabalhadores de transporte de valores, foram constatadas as seguintes estratégias defensivas: a virilidade; a racionalização; a negação do medo; o estado de alerta e vigília constante; e o uso de substâncias psicoativas.

Iniciando-se pela estratégia defensiva da virilidade (Dejours, 1994), que denuncia a performance dos corpos dos trabalhadores desta pesquisa, todos homens, que precisam se tornar “fortes” para a organização com um objetivo final: proteger o capital. Não coincidentemente, os trabalhadores recebem das organizações de trabalho descontos em centros de atividade física como uma maneira de incentivá-los e induzir a melhorar o seu condicionamento físico. Não são só os carros-fortes precisam ser blindados: diante da estratégia defensiva viril, o corpo também necessita se constituir como blindado (do risco, do medo e do sofrimento).

Nesse contexto, percebe-se que a força não ganha lugar somente no corpo, mas também no comportamento, na conduta e na forma de agir. Um homem viril não pode demonstrar a sua fragilidade, visto que isso seria reduzi-lo à feminilidade diante de uma sociedade machista. A virilidade passa a ser considerada como uma virtude, e ser reconhecido como um homem viril significa fazer o “trabalho sujo” da organização, tornando-se, assim, “colaborador” do sofrimento e da injustiça (Dejours, 1999). Assim, a estratégia defensiva da virilidade se evidencia por meio de uma conduta violenta entre os trabalhadores:

Eu era violento. Eu já tiroitei com um cara na rua e uma vez quase matei um inocente [...] (Entrevista Individual).

Eu era tipo assim “porra louca” porque eu chegava nos lugares, eu mandava as pessoas correrem, trabalhava com os caras e eles chutavam, colocavam bronca, a gente brigava [...] (Entrevista Individual).

Esse comportamento não irá se restringir somente à organização, se expandindo às relações afetivas que esses trabalhadores possuem, principalmente nas relações familiares, o que irá resultar no alto índice de separações conjugais entre os trabalhadores. Dejours (2008a) destaca que essa estratégia defensiva coloca os trabalhadores em desequilíbrio em relação à

estrutura familiar, já que, para manter essa estratégia em funcionamento, muitos trabalhadores permanecem sozinhos:

[...] Ali na empresa tem muitas separações, mês passado eu fiquei sabendo de 2 pessoas que se separaram (Entrevista Individual).

Nesse sentido, a estratégia defensiva viril condiciona o trabalhador de transporte de valores à negação dos riscos no trabalho, bem como à naturalização do risco ao manusear armamentos, reforçando uma imagem heroica. Mais do que um instrumento de trabalho, o armamento pode ser visto como uma maneira de legitimar essa virilidade. Apesar de alguns trabalhadores relatarem que o uso da arma traz a sensação de segurança e proteção, desconsideram o risco que a própria arma traz para si, por meio dos acidentes de trabalho e até mesmo quando a utilizam de forma autodestrutiva:

Sobre o armamento eu me sinto seguro, me sinto protegido. Ah eu não sei, eu sei que eu me sinto dono de mim, é o que eu sei fazer. Gosto de armamento, gosto de munição (Entrevista Individual).

Para mim é tranquilo, é muito tranquilo usar armamentos. É como eu pegar uma caneta. Eu manuseio ela como se fosse uma caneta. Para mim é muito tranquilo. Eu não tenho pavor nenhum (Entrevista Individual).

Frente à estratégia defensiva viril, os trabalhadores irão adotar a estratégia defensiva da racionalização dos processos de trabalho. Para não perder seu lugar dentro da organização, o sujeito irá se ver confrontado com o sofrimento ético e moral do trabalho, ultrapassando esses fatores e limites como uma maneira de legitimar tal virtude (Dejours, 1999). Dentro da estratégia de racionalização, percebe-se que em alguns momentos os trabalhadores contribuem para o “trabalho sujo” que os infligem de diversas maneiras.

Um exemplo disso é a percepção em relação às metas. Ainda que identificadas como um recurso utilizado de maneira corrupta e em benefício da organização, alguns trabalhadores demonstraram o esforço em achar justificativas e dar compreensão a esse tipo de conduta. Assim, no caso da racionalização, o trabalhador tenta explicar as normativas organizacionais incoerentes, que trazem afetações negativas para o próprio fazer:

É que a meta chega a quase ser um desafio, quando tu tem que cumprir até tal hora, é um desafio [...] (Entrevista Individual).



Acompanhada da estratégia defensiva viril e da racionalização, outra estratégia defensiva evidenciada pelos trabalhadores é a de negação do medo. Ainda que a vivência do medo exista, raramente ela é possível ser reconhecida. Isso considerando que, se o medo não for neutralizado, se puder aparecer a qualquer momento durante o trabalho, os trabalhadores se sentirão incapazes em continuar com suas tarefas (Dejours, 1992). Portanto, falar sobre o medo é lembrar que o perigo no trabalho existe, por isso tende a ser evitado.

No caso dos trabalhadores de transporte de valores, a negação do medo é uma estratégia utilizada a fim de neutralizar os riscos e, apesar de ser uma estratégia necessária, negar o medo e consequentemente o sofrimento, fará com que o trabalhador ignore a sua vulnerabilidade:

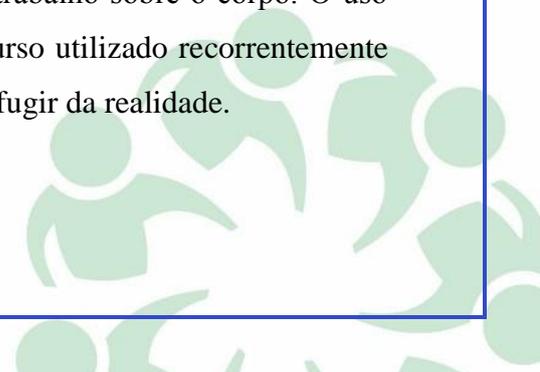
O medo faz parte do ser humano. Só que eu penso que, se eu tivesse medo, eu não me vestia e não entrava em um carro-forte. Eu respeito quem entra (Entrevista Individual).

Junto ao medo, a estratégia defensiva de estar em alerta e vigília constantes receberá lugar no trabalho dos profissionais de transporte de valores. A ameaça real do risco que origina o medo faz com que os trabalhadores passem a desenvolver a sensação de perigo iminente e pensamentos recorrentes de que possam estar sendo perseguidos, sobrepondo a isso um “cuidado” excessivo e obsessivo para com a própria segurança e da família. A iminência do risco faz com que os trabalhadores tenham dificuldades para reconhecer e diferenciar o risco real do risco suposto, por não conseguirem traçar um perfil único dos assaltantes:

Eu sempre digo que para nós todo mundo é suspeito. Tu não descarta nem uma criança e nem uma senhora [...] (Entrevista Individual).

O risco é iminente, né? Tu desconfia até da sombra. Tu desconfia de uma criança de 13 anos, tu desconfia de uma senhora, tu desconfia de qualquer pessoa [...] (Entrevista Individual).

Nessa perspectiva, para lidar com esse estado de alerta, com o sofrimento e consequentemente com o adoecimento somático do trabalho, os trabalhadores irão encontrar recursos que servem para “anestesiá-los” os efeitos colaterais do trabalho sobre o corpo. O uso de substâncias psicoativas como estratégia defensiva é um recurso utilizado recorrentemente pelos trabalhadores para lidar com o adoecimento no trabalho e fugir da realidade.



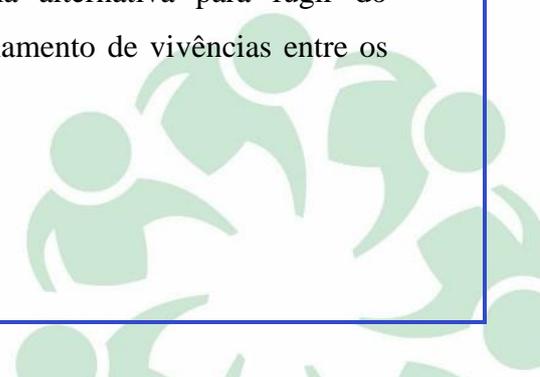
A medicação indiscriminada, realizada pelos trabalhadores através do uso de medicamentos sem prescrição médica, é evidenciada pelos trabalhadores de transporte de valores. Esses indivíduos irão utilizar analgésicos, relaxantes musculares, anti-inflamatórios, entre outras medicações para o tratamento de adoecimentos. Além disso, alguns trabalhadores mencionam a busca por tratamento psiquiátrico de maneira individual, fazendo uso de antidepressivos:

Todo mundo anda com uma bolsinha de remédios. Relaxantes musculares todo mundo tem um kit (Entrevista Coletiva).

Observou-se que alguns trabalhadores de transporte de valores, além de utilizarem medicações de maneira abusiva, também se apoiam em outros tipos de substâncias psicoativas socialmente aceitas (álcool e cigarro), e ainda outras mais perigosas como a cocaína. O que Dejours (1999) constatou com os trabalhadores da construção civil, pode ser comparado com o trabalho dos profissionais de transporte de valores, visto que, ambas as profissões enfrentam riscos. Para Dejours (1999), quando o trabalhador exerce uma profissão que irá colocar sua integridade em risco, precisará lutar contra o medo por uma estratégia que consiste em agir sobre a percepção do risco. Assim, o uso difundido do álcool será um poderoso sedativo do medo:

O alcoolismo, as drogas, isso acaba sendo um escape. Depois que implantaram o bafômetro e começaram a fazer o exame toxicológico, diminuiu consideravelmente. Mas quem tem 20 anos de empresa, com certeza conviveu com colegas que usavam drogas, que consumiam bebidas alcoólicas durante o horário de expediente, e é uma fuga [...] (Entrevista Individual).

Já em relação às estratégias de resistência (Perez, 2017), estas não chegam a ser uma estratégia de enfrentamento do sofrimento, mas são mais conscientes e menos primitivas que as estratégias defensivas. Nesta pesquisa, destacaram-se: o humor; o compartilhamento das vivências de sofrimento; os laços de solidariedade e cooperação; as atividades de lazer e o acompanhamento psicológico e psiquiátrico. Iniciando-se pelo humor, os trabalhadores trazem que uma estratégia de resistência seriam as brincadeiras que costumam fazer cotidianamente. Ainda que em algumas situações seja uma alternativa para fugir do sofrimento, o humor serve como uma estratégia de compartilhamento de vivências entre os trabalhadores.



Tu tem que ter uma cabeça boa para trabalhar no transporte, eu brinco com o pessoal, a gente conversa, dá risadas e coisa assim, mas para poder se distrair, porque se tu vai encasquetar no que tu está transportando, tu acaba enlouquecendo. (Entrevista Individual).

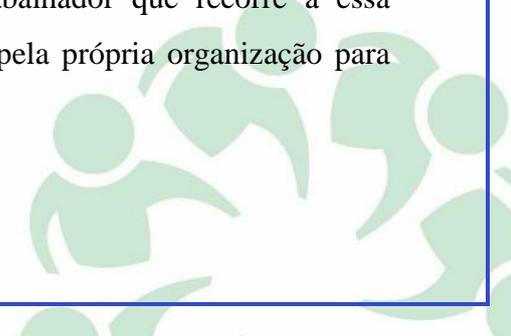
Embora não haver espaços coletivos de discussão, os trabalhadores procuram por meio de espaços informais se utilizar da estratégia do compartilhamento das vivências de sofrimento. Quando esse sofrimento pode ser compartilhado, percebe-se uma elaboração dos trabalhadores sobre ele, e a capacidade em transformar o sofrimento patogênico em criativo e fonte de prazer:

[...] A gente conversa muito um com o outro, tentando ajudar, tentando apoiar quando precisa. Ali na empresa uma coisa tem de bom, que quando um colega precisa, todos os outros colegas se unem e tentam ajudar, entendeu? (Entrevista Individual).

Os laços de solidariedade e cooperação também foram aspectos evidenciados pelos trabalhadores nas entrevistas, visto que, é por meio do produzir e viver junto que os trabalhadores serão capazes de construir uma mobilização subjetiva que busque por mudanças (Lima, 2013). No que se refere aos trabalhadores de transporte de valores, percebe-se um esforço para manter com os laços afetivos no trabalho, ainda que fragilizados. Em entrevista com um trabalhador que foi trocado de função devido a três assaltos consecutivos, o mesmo demonstrou uma preocupação em facilitar os processos de trabalho aos colegas do carro-forte, já que ele passou a exercer a função de controlador de rota:

Do que eu mais sinto falta? Do serviço, da parceria, das amizades [...] Eu me estresso bastante porque eu procuro dar o suporte necessário que às vezes eu precisava lá na rua e não tinha, entendeu? Por isso que eu me estresso bastante, porque eu procuro fazer da melhor maneira possível, para poder apoiar o pessoal que está lá na rua [...] (Entrevista Individual).

Outra estratégia de resistência trazida de maneira coletiva pelos trabalhadores são as atividades de lazer. A busca por atividades físicas que proporcionam bem-estar é adotada como uma maneira de aliviar a sobrecarga de trabalho. No entanto, observa-se que, por vezes, tal prática não advém de um movimento voluntário do trabalhador que recorre a essa atividade como uma estratégia de resistência, mas é cobrada pela própria organização para que mantenha a performance do corpo forte e viril.



Conforme ressaltado pelos trabalhadores, a atividade física costuma ser um recurso benéfico à saúde e tende a ser uma estratégia para resistir ao sofrimento no trabalho. A maioria dos entrevistados menciona que, para diminuir a ansiedade, a atividade física se tornará uma válvula de escape necessária para lidar com o sofrimento advindo destes fatores:

Eu gosto do que eu faço, mas eu há muitos anos, tive que buscar alternativas para ficar. Aí eu fui entender o que que era atividade física, o que que era a caminhada, a corrida, o ciclismo, a academia [...] (Entrevista Individual).

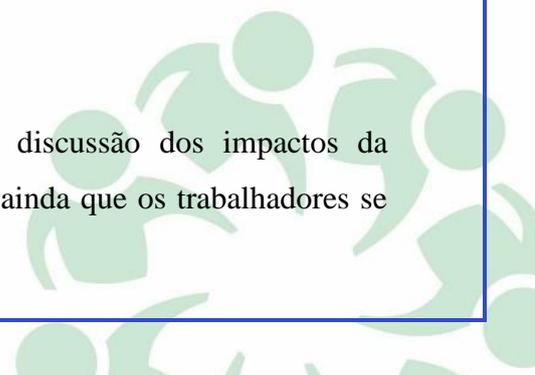
Pela falta de coletividade e espaços públicos de discussão dentro da empresa, os trabalhadores ainda irão buscar por uma última estratégia de resistência: o acompanhamento psicológico e psiquiátrico. Para lidar com o sofrimento no trabalho, alguns entrevistados evidenciaram a necessidade de contar com seus próprios recursos, demonstrando que as saídas tendem a serem mais individuais do que coletivas. A falta de investimentos da organização na saúde mental do trabalhador, que ao não proporcionar espaços coletivos para o compartilhamento das situações de sofrimento e prazer no trabalho, responsabiliza o trabalhador por seu sofrimento, já que ele quem precisa realizar o reconhecimento da necessidade de algum apoio especializado. Até mesmo nas situações de assaltos, os trabalhadores mencionam não receber apoio e ter que buscar por recursos individuais:

[...] Então, eu não passei por psicólogo e nem psiquiatra. Eu tive que procurar um psiquiatra depois, sozinho, porque eu não tive apoio nenhum ali dentro, isso aí não tem (Entrevista Individual).

Desse modo, o uso dessas estratégias construídas pelos trabalhadores se torna uma alternativa para resistir às situações que provocam sofrimento no trabalho. Diante da falta de interesse em investimentos da organização no que se refere às condições e relações de trabalho, os trabalhadores demonstram criar tais estratégias, que servirão como um suporte fundamental frente a desassistência e desamparo em que se encontram, no entanto, isso não os impedem de se deparar com o sofrimento e as consequências drásticas em relação à própria saúde.

A saúde do profissional de transporte de valores

O que busca ser ilustrado neste eixo temático, é a discussão dos impactos da organização do trabalho sobre a saúde da categoria, visto que, ainda que os trabalhadores se



utilizam de estratégias defensivas e de resistência para lidar com os modos de gestão atuais e os riscos do trabalho, nem sempre serão suficientes para conter o adoecimento, seja ele físico ou psíquico.

Em relação ao segmento de transporte de valores, evidencia-se à falta de investimentos e melhorias nas condições e relações de trabalho. Dentro da lógica capitalista, tem-se a inexistência de um espaço que ofereça cuidado ao trabalhador. Assim, foi consensual entre todos os trabalhadores que as organizações criam sistemas de proteção ao dinheiro e não ao trabalhador:

Dentro desses 22 anos de profissão, eu já vi mil ou mais sistemas criados para proteger o dinheiro, para proteger os valores, sistemas de alarmes e monitoramento, essas coisas, né. Várias coisas já foram criadas para proteger o dinheiro, mas o meu trabalho não mudou nada, eu continuo com o colete a prova de bala, a minha arma e o normal de sempre, não teve nenhuma mudança [...] (Entrevista Individual).

O que é importante de ser destacado é que esses profissionais carecem de uma assistência, principalmente quando se trata do cuidado com a saúde mental, já que o contato com a Psicologia é quase inexistente, ocorrendo apenas nas atualizações dos cursos de formação, a cada dois anos. O mesmo se equivale aos psicólogos organizacionais que fazem parte dos Recursos Humanos (RH) das organizações, que se geralmente se voltam para os processos de recrutamento e seleção, não atribuindo atenção à saúde do trabalhador:

[...] Essa é a primeira vez que a gente tem a oportunidade de conversar com uma psicóloga [...] (Entrevista Coletiva).

Esse lado de acompanhamento psicológico que a senhora quer dizer eu nem ouço falar. Eu não ouço falar que em casos de acidentes ou assaltos alguma psicóloga entrou em contato. Não há divulgação nenhuma da empresa de que tem disponível uma psicóloga para qualquer eventualidade que aconteça, ou seja, no pessoal ou profissional [...] (Entrevista Individual).

Os trabalhadores relataram dispor de planos de saúde privatizados que corroboram para a responsabilização do trabalhador para com a sua saúde. Em relação ao encaminhamento para apoio psicológico e avaliação médica frente aos assaltos, alguns trabalhadores mencionaram que, apesar da conduta da gestão estar sendo modificada, reavaliando a necessidade de encaminhamento, ainda há a dificuldade de reconhecer as

consequências causadas por essas situações à saúde do trabalhador, notificando-as como acidentes de trabalho.

A empresa tem o plano de saúde só que é descontado, né? Como se fosse a mesma coisa. Se eu decido algum dia procurar um psicólogo, eu vou ter que pagar [...] (Entrevista Individual).

Eu passei por dois assaltos e no outro dia já estava trabalhando. Não é feito nenhum trabalho psicológico. Agora que está sendo notificado (Entrevista Coletiva).

A falta de visibilidade do adoecimento psíquico ilustra a dificuldade da organização em reconhecer a necessidade de afastamento do trabalhador diante de um adoecimento psíquico. Quando questionado aos trabalhadores atuantes do sindicato se existia algum mapeamento sobre o número de trabalhadores afastados por adoecimentos psicológicos, estes demonstraram desconhecimento, constatando-se a falta de ações por parte dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT):

Os SESMT's das empresas nunca tiveram o interesse de fazer uma pesquisa para saber quantos funcionários foram afastados por depressão [...] (Entrevista Coletiva).

Outro aspecto abordado por um dos entrevistados é a redução dos direitos em relação aos sistemas de proteção social do trabalhador, que vem sofrendo com profundas mudanças impulsionadas pelas políticas neoliberais, conforme destacado pelos autores Wunsch, Mendes e Martins (2017). A falta de investimentos não somente da organização do trabalho, mas também do Estado sobre a saúde do trabalhador, tem sido um agravante no adoecimento psíquico, ao terem um de seus benefícios retirado. A partir da Reforma Trabalhista, os trabalhadores do transporte de valores foram exonerados do direito à aposentadoria especial, se tornando evidente a desproteção experienciada:

Até pouco tempo a gente tinha direito a aposentadoria especial, mas com a reforma trabalhista a gente deixou de ter esse direito. Mas quando a gente tem uma legislação que prevê a aposentadoria especial, a própria legislação está reconhecendo que a saúde mental e física é prejudicada (Entrevista Coletiva).

A crescente incidência de acidentes e adoecimentos ocupacionais irão apontar as afetações do trabalho sobre a saúde destes profissionais. No caso da categoria, os adoecimentos físicos tendem a se iniciar por meio dos acidentes de trabalho, muito presentes

nessa profissão. Ainda que os trabalhadores se utilizem dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) previstos pela Polícia Federal, não permanecem imunes aos riscos inerentes dessa função. Neste sentido, os trabalhadores relataram diversos acidentes de trabalho, sejam por meio dos assaltos, disparos acidentais devido ao uso errôneo das armas, acidentes de trânsito e estragos do carro-forte que impactam na saúde dos trabalhadores.

Eu tenho 23 anos de batalha, já perdi colegas que já perderam a vida e já vivenciei isso, colegas que eu trabalhava junto (Entrevista Individual).

Nesta pesquisa, diversos adoecimentos relacionados ao trabalho de transporte de valores foram listados pelos participantes, dentre eles se destacam: Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) devido ao peso dos malotes; problemas na coluna; doenças inflamatórias nas articulações, principalmente dos joelhos, por conta da posição rotineira que assumem no carro-forte e pelas más condições que o carro-forte oferece; doenças gastrointestinais e também doenças cardiovasculares.

A saúde está complicada, o nosso maior problema dentro da empresa é joelho e coluna. Devido subir e descer nos caminhões. Os bancos são ruins e duros, tem caminhão que tu sente o forro fica batendo na cabeça. Tem uns caras lá que são gigantes e andam assim [curvados]. Se pegar um atestado da empresa, 80% é joelho e coluna (Entrevista Individual).

A partir de uma perspectiva Dejouriana, todos esses adoecimentos físicos tendem a ser resultados do sofrimento psíquico oriundo do trabalho, que irá encontrar no corpo uma maneira de externalizar o que não está sendo elaborado por meio da fala e da escuta (Dejours, 1992). No estudo, além de serem citados pelos trabalhadores o aparecimento somático e físico dos adoecimentos mencionados acima, buscou-se evidenciar principalmente os adoecimentos psicológicos. Contudo, os adoecimentos psicológicos, advindos de um sofrimento patogênico no trabalho, tendem a serem mascarados e velados pela organização:

[...] A maioria de nós já passou por psicólogo ou psiquiatra aqui, se tu for perguntar, primeiro os caras não falam, é um tabu muito grande tu reconhecer que não é porque tu foi em um psicólogo ou psiquiatra que tu está louco, então começa por aí (Entrevista Coletiva).



No caso desta pesquisa, os trabalhadores demonstraram dificuldade em reconhecer e nomear os sintomas externalizados no corpo advindos de um sofrimento existente, vindo a se transformar posteriormente em adoecimento psíquico, havendo a necessidade da análise dos pesquisadores. Assim, pode ser constatado pelos pesquisadores, de acordo com a fala dos entrevistados desta pesquisa, alguns adoecimentos psicológicos, destacando-se: a depressão; a dependência química; o transtorno de ansiedade; e o transtorno de estresse pós-traumático, sendo a maioria deles reconhecidos legalmente por meio da Portaria n.º 1.339/1999 (Ministério da Saúde do Brasil, 1999).

Os trabalhadores relataram que principalmente em situações de assaltos, tende-se a agravar os sintomas de ansiedade (sudorese, sensação de sufocamento, palpitações), repercutindo até mesmo em síndromes do pânico e agravamento do estado de saúde mental, o que os impedem de conseguir retornar ao trabalho. Tais situações de assaltos podem indicar um estado de estresse pós-traumático, oriundos desse tipo de situação:

Depois de uns 4 ou 5 meses do assalto, eu voltei a trabalhar e eu já era um pouco hiperativo assim, mas só que eu comecei a ter crises de ansiedade demais, de travar e não querer nem sair de casa. E ter muitos sonhos, sonhos, sonhos, sonhos e sonhos. Sonhava com tiros. Sonhava que eu tomava tiros em assalto, que eu tinha tomado outro tiro. E dessa vez tinha sido com calibre 12 que tinha esfaqueado o meu rosto. E aí foi quando eu procurei um psiquiatra (Entrevista Individual).

Frente à invisibilidade do adoecimento psíquico, outro fator que merece ressalva é o suicídio no transporte de valores. É importante de ser destacado que, durante o andamento da pesquisa, em um período de dois anos, houve a incidência de um suicídio e uma tentativa de suicídio no transporte de valores, ambos executados durante a jornada de trabalho, o que evidencia a necessidade de se falar sobre o tema, tão velado e silenciado pelas organizações.

A relação entre suicídio e trabalho tem sido estudada por pesquisadores e clínicos do trabalho nos últimos anos, entendendo que o fato das pessoas se suicidarem no local de trabalho tem obviamente um significado. De acordo com Dejours e Bègue (2010), as causas de um suicídio estão geralmente ligadas a múltiplas determinações as quais requerem uma investigação muito aprofundada; porém, existem casos em que se torna indiscutível que o que está em causa é o trabalho, principalmente os suicídios ocorridos dentro dos espaços laborais.

No que tange aos trabalhadores de transporte de valores, a inexistência de ações que promovam saúde mental, impossibilitará que o trabalhador construa laços de confiança para que fale sobre o seu mal-estar no trabalho. Foi evidenciado pelo sindicato durante a entrevista

coletiva que as notificações de suicídio também tendem a ser silenciadas, não sendo realizada nenhuma ação preventiva com os trabalhadores. Ainda, pelos trabalhadores utilizarem armas de fogo como instrumentos de trabalho, existe uma propensão maior ao suicídio, visto que, no Brasil, 19% das pessoas utilizam esse método para retirarem suas vidas (Botega, 2014).

O nosso segmento tem muito suicídio. Em uma das empresas nós tivemos 6 tentativas, 4 realizadas e 2 não. Isso em 26 anos. Uma foi no ano passado e a outra há 3 anos (Entrevista Coletiva).

Dentro deste contexto permeado pela falta de sentido e de pertencimento ao trabalho, evidencia-se um desejo de justiça dos trabalhadores. Em decorrência da violência sofrida no trabalho, os trabalhadores tendem a reproduzir esse comportamento violento e destrutivo tanto contra si, como contra quem os fez sentir subjugados.

Se eu me matar eu vou levar uns dois ou três junto (Entrevista Coletiva).

O grande problema que a gente bate é esse problema aí, a gente sempre tem essa preocupação de que “vou me matar e vou levar uns três junto”. Isso é uma loucura. Já tivemos um caso regional de um cara que se matou, mas ele não gostava do supervisor que pegou no pé dele e ele foi lá e matou o supervisor e depois se matou [...] (Entrevista Coletiva).

Neste sentido, percebeu-se uma normalização do sofrimento no trabalho. O humor e as brincadeiras que costumam ser utilizadas como uma estratégia de resistência para permanência no trabalho, também reproduzem uma banalização do adoecimento psicológico. A estratégia defensiva viril, que assume condutas repressivas contra qualquer forma de expressão do sofrimento, faz com que os trabalhadores não consigam assumir a sua fragilidade:

Nas empresas, a gente corre até risco sem identificar quem está estressado ou não, porque a nossa brincadeira é pesada, nós já passamos por momentos que a gente brincava com um diretor nosso que cometeu suicídio, era um cara que poderia nos matar e se matar [...] Ele dizia: “Uma hora eu vou matar um de vocês”, e nós dávamos risada. Ele andava com uma baíta faca na cintura e dizia isso, e chegou em uma segunda-feira a gente recebeu o aviso que ele tinha se matado (Entrevista Coletiva).

O que eu percebo assim é que dentro do meu local de trabalho tem pessoas que dependendo do que eles vão falar dentro do caminhão, do

carro-forte, vai ser motivo de chacota por outros colegas, vão começar a gozar, a tirar sarro da pessoa. A pessoa está passando por um problema e quando expõem esse problema vai passar por uma chacota, eu já presenciei isso e não acho legal (Entrevista Individual).

Desse modo, tem-se uma demanda mais do que emergente a ser discutida dentro do transporte de valores, pois como retornar ao trabalho após um suicídio? A falta de espaços coletivos que discutem sobre o sofrimento no trabalho contribui para que situações como essas aconteçam, e que os sinais emitidos por meio das ideias suicidas não sejam reconhecidos. A ausência de reação coletiva dos trabalhadores não pode ser considerada como neutra, uma vez que são inevitáveis os impactos de um suicídio nas relações de trabalho, que geram sentimento de impotência, desespero e tristeza. Como um mecanismo defensivo, os trabalhadores estabelecem entre si uma espécie de pacto de silêncio, o que conseqüentemente aumentará os riscos e danos causados à saúde mental (Dejours & Beguè, 2010).

Considerações finais

Essa pesquisa retrata um percurso que apenas começou a ser trilhado, já que a escassez de pesquisas que dialoguem com a categoria manifesta a sua invisibilidade, requerendo a análise e atenção das organizações de transporte de valores do Brasil, da Psicologia Social e da Clínica do Trabalho para com as profissões que permanecem nos bastidores dos seus fazeres. Assim, o intuito deste estudo foi atribuir visibilidade a essa categoria que diariamente, precisa lidar com a falta de reconhecimento no trabalho, desassistência psicológica, condições inadequadas e riscos iminentes que irão acarretar em sofrimento e no aparecimento de doenças ocupacionais.

Por meio dos espaços oportunizados pelas entrevistas, os trabalhadores mencionaram que puderam refletir sobre os processos de trabalho, bem como, pensar em possíveis mudanças.

A partir destes aspectos, a relevância deste estudo foi retratar as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores deste segmento, com base nos preceitos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho, com a finalidade de evidenciar também, as saídas utilizadas através das estratégias defensivas e de resistência para permanência no trabalho, e os impactos do trabalho na saúde física e mental da categoria.

Este artigo é a representação de uma classe trabalhadora que clama em ser vista e ouvida. Por meio desta comprovação empírica, deve-se considerar que todo sofrimento no

trabalho merece ser expressado e acolhido, pois só assim será possível de se estabelecer laços de confiança no trabalho. Por isso, o estudo é uma porta que se abre ao acessar uma atividade profissional que se esconde por meio de normativas e códigos que impedem essa aproximação. No entanto, mesmo diante de tantas dificuldades, essa pesquisa se fez possível e surge para tecer possíveis caminhos com os protagonistas desta história, buscando-se construir intervenções contínuas que visam o cuidado para com a saúde mental da categoria.

Assim, evidenciou-se um cenário de desamparo destes trabalhadores ao realizar este fazer, sendo perceptível pelos pesquisadores que estes profissionais carecem de uma escuta clínica que contemple as suas subjetividades. A partir desses aspectos, este estudo nos convida a refletir sobre a necessidade do estabelecimento de programas efetivos que assistem as demandas psicossociais dos trabalhadores de transporte de valores, já que a falta de espaços coletivos de discussão para elaboração do sofrimento vivido no e pelo trabalho faz com que o trabalhador não se sinta reconhecido, pertencido e assistido em situações de vulnerabilidade emocional.

Diante destes aspectos, ainda que atualmente o campo da saúde do trabalhador tenha vivenciado percalços, desmontes e desafios, marcados principalmente pela reestruturação produtiva, temos um longo caminho a percorrer enquanto clínicos do trabalho. Embora as transformações em relação à saúde do trabalhador nos pareçam desafiadoras, continuaremos a plantar sementes que trarão o nascimento de novas perspectivas, nas quais o trabalho seja potência e produza prazer ao invés de sofrimento e destruição da vida.



REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. - São Paulo: Boitempo.
- Bazote, M. (2016). *Introdução ao estudo da segurança privada*. Senhora Segurança. <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/wp-content/uploads/2016/04/Introducao-ao-Estudo-da-Seguranca.pdf>
- Botega, N. J. (2014). *Comportamento suicida: epidemiologia*. Psicologia USP. <https://www.scielo.br/pdf/pusp/v25n3/0103-6564-pusp-25-03-0231.pdf>
- Bueno, J. L. R. (2005). *Terceirização*. Santa Cruz do Sul: Instituto Padre Reus.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed.). São Paulo: Cortez – Oboré.
- Dejours, C. (1994). A carga psíquica do trabalho. In: Dejours, C.; Abdoucheli, E. & Jayet, C. (Orgs). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, p. 21-32.
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (1999). *Banalização da injustiça social*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2008). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In: Lancman, S. & Sznelwar, L. I. *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo, p. 107-128.
- Dejours, C. (2008a). Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S. & Sznelwar, L. I. *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo, p. 49-106.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.
- Dowbor, L. (2017). *A era do capital improdutivo*. São Paulo: Autonomia Literária.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias & Letras.
- Heloani, R.; Lancman, S. (2004). *Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho*. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 77-86. <http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a08.pdf>
- Mendes, A. M.; Araujo, L. K. R. & Merlo, A. R. C. (2011). Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. *Clínicas do Trabalho: Novas Perspectivas para Compreensão do Trabalho na Atualidade*. São Paulo, Editora Atlas.
- Lima, S. C. C. Coletivo de Trabalho. (2013). In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.

Marx, K. *O capital*. V. I, tomo 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

Ministério da Saúde do Brasil. (1999). *Portaria Federal número 1.339/GM – MS, de 18 de novembro de 1999*.
https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf

Perez, K. V. (2017). “Entre o real e o ideal, existe o possível”: a proposta da clínica do trabalho institucional como dispositivo de atenção à saúde mental dos profissionais e usuários do sistema único de saúde (SUS). [Tese de Doutorado em Psicologia Social e Institucional]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS, Brasil.
<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/180998/001069885.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Seligmann-Silva, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Vieira, C. E. C.; Oliveira, C. M. F.; Lima, F. P. A. (2010). Histórico da segurança privada no Brasil. In: Vieira, C. E. C.; Oliveira, C. M. F.; Lima, F. P. A. *O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento*. Belo Horizonte: FUMARC. p. 39-46.

Wünsch, D. S.; Mendes, J. M. R. & Martins, J. (2017). *Trabalho e previdência social: as lacunas de proteção social na seguridade social*. Argum., Vitória, v. 9, n. 3, p. 37-51, set./dez. <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/172644/001059309.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Autores	Contribuições
1	Administração do projeto, Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Investigação, Metodologia, Validação e Visualização.
2	Conceituação, Investigação, Metodologia, Escrita – Revisão e Edição, Crítica Intelectual.
3	Conceituação, Investigação, Metodologia, Supervisão, Escrita – Revisão e Edição, Crítica Intelectual.

